



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

도시계획학 석사학위논문

친환경기업 내 환경담당 직원들의
환경소양 변화

2018년 8월

서울대학교 환경대학원
환경계획학과 환경관리전공
현 동 호

친환경기업 내 환경담당 직원들의 환경소양 변화

지도교수 윤 순 진

이 논문을 도시계획학 석사학위으로 제출함
2018년 4월

서울대학교 환경대학원
환경계획학과 환경관리전공
현 동 호

현동호의 도시계획학 석사학위논문을 인준함
2018년 6월

위 원 장 박 순 애 (인)

부위원장 김 남 수 (인)

위 원 윤 순 진 (인)

국문초록

기후변화, 해수면상승, 물 부족, 수질오염 등 세계는 현재 환경문제로 인해 병들고 있다. 인류를 위협하는 환경문제를 개선하기 위해 세계는 기후변화협약과 같은 국가적 차원에서 협력부터 CDM사업과 같은 기업 차원에서 협력까지 체계적인 접근을 시도하고 있다. 특히, 세계적인 환경 문제가 심각해짐에 따라 ‘친환경’이라는 키워드의 중요성은 부각되고 있다. 친환경기술, 친환경제품 등에 대한 사회적 관심이 높아짐에 따라 친환경경영시스템을 도입하는 기업이 급증하고 있으며 이 같은 사례들을 친환경경영기업으로 분류할 수 있다. 친환경경영기업 또는 녹색기업이란 오염물질의 현저한 감소, 자원과 에너지 절감, 제품의 환경성 개선, 녹색경영체제 구축 등을 통하여 환경개선에 크게 이바지하는 제조 및 비제조(공공·사회서비스 등)기업 또는 기관'으로 정의되며 전 세계적으로 증가하고 있는 추세다.

환경문제를 개선하기 위해서는 국가, 기업 차원에서 협력뿐만 아닌 개인적 차원에서의 실천 또한 중요하다. 학문적 차원에서 각개인의 환경인식, 태도, 친환경행동 등은 환경소양으로 볼 수 있다. 환경소양이란 ‘환경을 인지하고, 이해하고, 지식으로 습득하고 해석하며 그 가치의 중요성을 이해하고 나아가 환경을 보전, 복원, 개선을 하는 능력’을 의미하며, 환경소양의 배양은 환경교육이 갖는 궁극적인 목표이다. 이는 시민이 갖추어야 할 덕목이며 사회의 지속가능한 발전을 이루기 위한 필수요소이다. 환경소양은 지식습득, 교육, 활동 등을 통해서 발달될 수 있으며 학교뿐만 아닌 환경협회, 단체 등 활동경험을 통해서도 발달될 수 있다.

지식습득, 교육, 활동 등을 통해 개인은 새로운 것을 배워가는 학습의 과정을 겪는다. 환경소양의 발달은 이러한 학습경로를 통해 발달되며 학습의 유형을 구체적으로 살펴보자면 형식, 비형식, 무형식 학습으로 분류할 수 있으며 정의는 다음과 같다. ①형식학습이란 교육기관, 성인훈련기관, 직장 등에서 체계적인 교육프로그램을 통한 학습을 의미하며 학위, 자격증, 수료증을 통해 공식적으로 인정되는 학습을 의미한다. ②비형식

학습이란 기관, 훈련기관, 직장, 기타 장소 등에서 제공하는 교육 프로그램을 통한 학습활동이지만 공식적으로 학위나 자격증으로 인정되지 않는 학습을 의미한다. ③무형식 학습이란 비의도적 교육으로서 교육이 주 목적이 아니면서 활동 및 경험을 통해 그 안에서 새로운 것을 학습하는 방식이다

환경소양은 공간과 시간에 제약받지 않고 다양한 장소에서 발달되기 때문에 친환경경영기업에서도 발달이 가능하다. 기존의 선행연구들은 기업의 친환경활동이 직원들의 환경태도, 인식, 행동 부분에 영향을 미친다는 것을 양적연구로 밝혀냈다. 이를 통해 기업의 친환경경영과 환경소양은 연관성은 입증되었으나 발달된 과정이나 경로에 대해 진행된 연구는 미흡하다. 따라서 본 연구에서는 친환경경영시스템을 통한 환경소양의 발달 과정과 경로를 분석하기 위해 친환경경영기업 내 환경담당자 총 일곱 명을 대상으로 심층면접을 진행하였으며 그들의 근무경험과 변화된 과정을 탐색하였다.

연구 참여자 모두 근무를 하면서 환경소양이 발달되었으며 종합적으로 네 가지 경로를 통해서 발달되었다. 연구 참여자들이 겪은 변화과정은 다음과 같다. ① 업무를 통한 변화 : 참여자들은 오랜 기간 동안 다양한 환경업무를 수행하면서 다양한 경험과 학습을 했고 그로 인해 환경소양이 발달하게 되었다. ② 교육을 통한 변화 : 기업이 제공하는 지속적인 학습 및 다른 부서사람들에게 교육을 해야 했기 때문에 참여자 스스로가 환경기술 및 이슈 등 다양한 부분에서의 학습을 했다. 참여자들은 교육자로서 자신들의 인식과 태도가 바뀌었으며 환경소양이 점차 발달했다. ③ 기업의 핵심가치와 친환경소비문화의 확산 : 기업과 대표의 확고한 경영방침들을 통해 환경보호가 중요하다는 것을 깨닫게 되었다. 또한, 친환경소비습관문화 확산 때문에 친환경제품 개발 및 연구를 진행했으며 그들의 환경소양이 발달했다 ④정책과 시스템 : 환경 정책과 시스템을 통해 자신들이 미처 알지 못했던 환경이슈와 기술에 대해 관심을 갖게 되었다. 이를 통해 근무태도 및 행동의 변화가 있었으며 나아가 개인적인 실천까지 연계되었다. 공통적으로 이 모든 발달 경로는 ‘학습’이란 전

제조건을 갖으며 연구 참여자들은 다양한 방법으로 학습을 진행했다.

이는 환경소양은 학습을 통해 발달된다는 기존의 환경교육의 연구결과와 같은 맥락을 갖는다. 하지만 본 연구가 밝혀낸 경로들은 형식학습의 틀에서 벗어난 학습으로써 ①업무와 ②교육시스템은 비형식 학습으로 분류할 수 있으며, ③기업의 핵심가치와 친환경소비문화 확산과 ④정책과 시스템은 무형식 학습으로 분류할 수 있다. 이러한 학습들은 형식학습과 다른 방식을 통해 진행되었지만 효과성은 동일했다. 따라서 본 연구는 기업 내 학습의 경로를 확장했다는데 학술적 의의를 갖는다.

주요어 : 친환경경영기업, 환경소양, 환경소양의 변화, 환경교육, 비형식학습, 무형식 학습

학 번 : 2013-23697

<목차>

제 1장 서론	1
제 1절 연구의 배경 및 목적	1
제 2절 연구의 내용과 범위	5
1. 친환경경영기업 현황과 연구 질문	6
2. 연구대상자 및 대상지 설정	7
제 3절 연구방법	11
1. 사례연구	11
2. 연구참여자소개	12
3. 자료 수집방법	14
4. 자료 분석방법	16
제 4절 논문의 구성	18
제 2장 이론적 배경	19
제 1절 환경소양	19
1. 환경소양의 개념정의	19
2. 환경소양 개념의 변화	21
제 2절 친환경경영	23
1. 친환경경영시스템(ISO 14001)의 정의	24
2. 친환경경영의 확산과 영향 요인	25
3. 친환경경영시스템이 직원들에게 미치는 영향	28
4. 친환경경영 국제동향	30
제 3절 학습	33
1. 학습이론	33
2. 형식, 비형식 및 무형식학습	35
3. 성인학습	37
제 4절 분석틀	39

제 3장 친환경경영을 통한 환경담당자들의 변화	41
제 1절 입학 및 입사동기	41
제 2절 친환경경영시스템과 업무	44
1. 친환경경영시스템의 업무의 다양성	44
2. 업무경험을 통한 직원들의 변화	47
제 3절 친환경경영시스템과 교육	50
1. 친환경시스템의 교육	50
2. 교육을 통한 직원들의 변화	52
제 4절 기업의 핵심가치와 친환경소비문화의 확산	57
1. 친환경 핵심가치와 친환경소비문화의 확산	57
2. 기업의 핵심가치를 통한 직원들의 변화	59
3. 친환경소비문화를 통한 직원들의 변화	61
제 5절 친환경경영의 기업정책 및 시스템	64
1. 다양한 환경정책과 시스템	64
2. 다양한 환경정책과 시스템을 통한 직원들의 변화	66
 제 4장 연구결과 분석	69
제 1절 기업 내 학습	69
제 2절 환경소양과 교육공간의 변화	73
 제 5장 논의 및 결론	76
제 1절 연구요약	76
제 2절 연구의 결론 및 의의	78
제 3절 연구의 한계점	79
 ■ 참고문헌	81

표 목 차

<표 1>연구 참여자 특성	13
<표 2>반구조화질문지와 질문의도	15
<표 3>환경소양의 단계	19
<표 4>환경소양의 다양한 정의	21
<표 5>녹색성장의 5대 비전	25
<표 6>행동주의와 인지주의 학습의 비교점	34
<표 7>연구 참여자의 입학동기와 입사동기	42
<표 8>친환경경영 기업과 일반기업의 환경업무의 차이점	44
<표 9>참여자의 근무경험을 통한 학습경로	73

그 립 목 차

<그림 1>논문의 구성	18
<그림 2>환경경영시스템과 직원들의 환경성과	29
<그림 3>ISO 14001 국제 통계현황	30
<그림 4>형식, 비형식, 무형식 교육	35
<그림 5>분석틀 : 환경소양 형성에 미치는 직장 내의 요소	39
<그림 6>기업의 비형식학습과 무형식학습을 통한 환경소양의 변화 ..	71
<그림 7>환경교육의 학습의 장	75

본 논문은 참여자 개인의 근무경험에 대해 탐구한 연구입니다. 본
연구에 참여한 직원들은 기업을 대표하는 입장이 아님을 알려드립니다.

제 1 장 서론

제 1 절 연구의 배경과 목적

환경이란 때로는 단순히 물리학적 공간이 될 수도 있고 사회를 연결하는 사회학적 고리가 될 수도 있으며 환경 자체가 모든 공간 또는 생물이 되는 생태학적 의미를 가질 수 있다. 환경은 인류가 살아가는 과정에서 끊임없이 상호작용을 하며 생존에 필요로 하는 필수요소이다. 하지만, 인류의 진보 가운데 환경은 정복의 대상이었으며 인류의 편의와 윤택한 삶을 위해 지속적인 피해를 입어왔다. 20세기에 들어서며 전 세계는 도시 및 국가수준에서의 노력과 더불어 국가간 다양한 협력을 통해 환경을 보호하기 위한 노력을 하고 있다.

2015년 파리협정(COP21)과 같은 국가 간의 협력에서부터 기업 간의 참여를 증진시키는 CDM 사업, 시민들 간의 사회 네트워크 형성 등 기후변화를 개선하기 위해 세계는 체계화된 접근을 시도하고 있다.¹⁾ 특히, 세계적으로 환경 문제에 대한 인식이 높아지면서 기업과 소비자의 관계에서는 ‘친환경’이라는 키워드의 중요성이 부각되었다. 소비자의 친환경에 대한 관심도가 높아짐에 따라 일반 기업들도 친환경시스템을 도입하고 제품을 개발에 연구를 하고 있다. 또한 기업의 환경보전에 대한 기여는 기업의 사회적 책임과 공헌도를 알릴 수 있게 되며 기업이미지와 영업성장에 영향을 줄 수 있다(심창섭·김정은 2015). 현재 일부 기업들은 환경 경영을 통해 그들의 활동에 따른 환경적 영향을 최소화하고 친환경 기업으로 거듭나기 위한 노력을 하고 있다.

친환경경영은 원자재조달에서부터 제품생산 및 공정, 그린마케팅, 처리(Recycling)까지 기업의 하부구조까지 모든 곳에 영향을 미치며(김정

1) 제 21차 UN 기후변화협약 당사국총회(COP21), 2015년 11월 30일부터 12월 12일까지 프랑스 파리에서 열린 기후변화 국제회의로 전 세계 195개국 정상들이 모여 온실가스 배출에 대한 지속적인 관리와 함께 책임 이행을 약속하는 내용의 ‘파리협정문’을 채택했다.

인, 2007), 기업의 시스템과 경영방침을 통해 직원들은 자신들이 지켜야 하는 환경규범과 질서를 배우고 설정 년도 환경목표치를 달성하기 위해 직원들끼리의 동기부여, 토론, 검토와 피드백, 보상을 통해 그들 스스로가 환경보전의 중요성을 습득한다는 의미를 가진다(Govindarajulu·Daily, 2004). 이는 친환경경영은 기업의 친환경화를 이끌어내며 나아가 직원들의 환경태도, 인식, 행동에 영향을 줄 수 있다는 것을 의미한다.

그렇다면, 왜 직원들의 태도, 인식, 행동은 변화를 하며 이러한 현상을 어떻게 표현할 수 있을까? 직원들의 환경태도, 인식, 행동의 변화를 교육학적으로 살펴보았을 때 환경소양의 변화를 의미한다. 나아가, 환경소양은 무엇인가? 우선 ‘소양’의 사전적 의미를 살펴보면 잘 읽고 잘 쓸 줄 아는 능력을 의미한다. 이 의미는 다양한 학문과 결합되어 과학소양(Science Literacy), 환경소양(Environmental Literacy)등으로 확장되어진다. 환경소양의 단어는 1968년 Roth에 의해 처음 제시되었으며 많은 연구들을 거쳐 “환경을 인지하고, 이해하고, 지식으로 습득하고 해석하며 그 가치의 중요성을 이해하고 나아가 환경을 보전, 복원, 개선을 하는 능력”(Roth, 1992)이라는 개념을 갖게 되었다. 이는 환경소양(Environmental Literacy)은 개인적 차원에서 환경문제를 인식하고 개선 방안을 고민하며 나아가 실천까지 의미하며 현대 시민이 갖춰야할 필수 덕목이다.

기존의 패러다임 안에서 환경소양의 변화는 교육을 통해서 발현된다는 게 지배적이었다. 예로, Hungerford와 Volk가 1990년대에 발표한 친환경행동이론에 따르면, 친환경행동은 환경감수성을 통해 입문단계(Entry Level)에 들어서며 지식과 개인의 관심과 투자와 같은 동기부여(empowerment)를 통해 환경행동을 실행한다고 하였다(Hungerford·Volk, 1990). 여기서 지식은 학습을 통해서 습득되며 환경교육과의 밀접한 관계를 갖는다. 이밖에도 Roth, Harvey, UNESCO 등 많은 학자와 단체들은 환경소양과 환경교육의 밀접한 관계를 제시하였다.

하지만, 시대 및 사회문화와 규범의 변화로 최근 논문들은 다양한 기타요인과 환경소양간의 인과관계를 분석하였다. 예로, 개인의 자아존중

감, 자아성향, 자기 초월적가치 등과 같은 다양한 요인들은 인의 친환경 행동에 영향을 준다(신재욱, 2011 ; 서지영·정영숙, 2016)는 연구결과가 있었다. 또한 일반성인의 환경활동은 사회적 관계망과 집단적 정체성과 같은 상황적 맥락에 의해 발현되고 지식수준이 아닌 참여와 실천으로 향상되었다(조미성, 2013)는 연구결과가 있었으며, 더불어, 친환경 행동을 하는 주부 ‘에코맘’들은 생태학적 가치를 위하여 자신의 이익을 초월하는 이타적 가치가 친환경 행동을 유발하는 것으로 나타났다(김희경, 2011)는 연구결과가 있다. 과거 지식과 교육만이 환경행동에 영향을 미친다는 기존의 패러다임은 변화되고 있다. 이에 따라, 본 연구에서는 친환경직장이 직원들의 환경소양에 어떠한 영향을 주었으며 어떠한 과정을 통해 변화하였는지에 대해 탐색하고자 한다. 이는 직장이란 공간은 교육기관이 아니기 때문에 환경소양에 영향을 주는 추가적인 요인을 밝혀낼 수 있다는 것에 의미를 갖는다.

따라서 본 연구는 다음과 같은 목적을 갖는다. 첫째, 일반기업 중 친환경경영을 실행하고 있는 기업의 직원들에 대한 분석과 탐구를 목적으로 한다. 예를 들어, 앞서 논의한대로 환경활동 및 교육을 제공하는 환경단체에서 일하는 직원들의 변화는 시민성으로 해석되어야 한다. 이와 반대로 본 연구에서는 환경보호와 관련된 특정목적을 지닌 비영리단체(i.e 환경단체)가 아닌 영리를 목적으로 하는 일반 기업 중 친환경 경영방식을 운영하는 기업을 선택하고 관련 근무자들을 탐구하는 것을 목표로 둔다.

둘째, 심층분석을 통해 관련 근무자들의 환경소양 변화 과정을 구체적으로 탐색하는 것을 목적으로 한다. 친환경경영 방식과 시스템은 직원들에게 친환경태도, 환경성파에 대한 조직자부심, 친환경행동의도 등 심리적 영향을 미친다(김정은·심창섭, 2014; 류을순·서상원, 2015). 국내에서 진행된 양적 연구들은 친환경시스템이 가지는 효과성을 입증하기에는 적합하나 직원들이 겪는 경험 및 의견과 각 개인이 변화되는 과정을 살펴보는 것은 어렵다. 이는 환경시스템 내 어떤 요인이 직원들의 환경태도, 행동의도, 전반적인 환경소양등에 영향을 미쳤는지에 대한 구체적인 연

구가 부족함을 나타낸다. 따라서 본 연구에서는 친환경경영을 통해 일반 시민의 행동변화의 변환점(Tipping Point)을 파악할 수 있다는 특수성을 갖는다. 때문에 기존에 연구되지 않았던 일반 직장인들의 환경적 태도 및 행동에 대한 개념분석을 구체화 하는 것에 목적을 갖는다.

제 2 절 연구 내용과 범위

1. 친환경경영기업 현황과 연구 질문

신재생에너지, 친환경제품, 그린소비 등이 전 세계적으로 주목받기 시작하면서 국내 기업들 또한 친환경화가 빠르게 증가하고 있으며 친환경 기업들이 속속히 생기고 있다. 환경부가 지정한 친환경기업 또는 녹색기업²⁾은 오염물질의 현저한 감소, 자원과 에너지 절감, 제품의 환경성 개선, 녹색경영체제 구축 등을 통하여 환경개선에 크게 이바지하는 제조 및 비제조(공공·사회서비스 등)기업 또는 기관을 의미한다(환경부, 2015).³⁾ 기업의 친환경이미지는 제품의 브랜드 가치와 상품 판매에 직·간접적인 영향을 미치고 나아가 동종 제품 판매 기업과의 시장경쟁력에서 우위를 점할 수 있는 요소로 작용할 수 있다. 이 때문에 대기업을 비롯한 중·소규모의 업체는 친환경 기업이미지를 획득하기 위해 노력한다. 예로, 2005년에 친환경진흥원이 주최하고 환경부가 후원을 한 친환경 제품 전시회에 참가한 기업 및 단체의 수는 117개사에서 2017년 환경부가 주최한 대한민국 친환경대전에 참가한 기업 및 단체 수는 202개사로 2배가량 증가하였다.

이처럼 전국적인 기업의 친환경화가 확산되면서 그린소비문화와 기업의 사회적 책임의 사회적 관심 또한 높아지고 있으며 이에 발맞춰 기업은 전반적인 내부시스템을 변화시킨다.

2) 2012년 4월 15일 시행된 저탄소 녹색성장 기본법에서 친환경기업을 녹색기업이라고 명칭을 정정하였다 (국가법령정보센터, 2018)

3) 2015년 기준 환경부가 고시한 녹색기업 및 기관은 총 179개가 있다(환경부, 녹색기업 지정현황, 15년 12월 31기준, 웹 사이트,

http://www.me.go.kr/home/web/policy_data/read.do;jsessionid=E272jdcgTVwXdFMmhmKWQ6tfalrvDVNzUTXFAjwkLsmiS3XgQHKEptyrfnZy8O3x.me.web2vhost_servlet_engine1?pagerOffset=0&maxPageItems=10&maxIndexPages=10&searchKey=&searchValue=&menuId=10260&orgCd=&condition.code=A1&seq=6703

전반적인 내부시스템의 변화란 원자료 조달부터 제품 판매까지 모든 분야에서의 친환경화를 의미하며 이러한 종합적인 시스템적 변화는 친환경경영시스템의 활성화를 의미한다. 친환경경영시스템은 기업의 경쟁력과 이미지를 발전시킬 수 있으며 내부적으로는 직원들의 환경태도, 인식, 행동을 변화시킬 수 있다(Govindarajulu·Daily,2004; 김정인, 2007)는 연구결과는 친환경시스템이 갖는 효과성을 입증하기에 충분하다. 하지만 본 연구의 목적에서도 명시해놓았듯 친환경경영시스템을 통한 직원들의 환경소양의 변화에 대한 이해가 부족하다. 구체적으로 직원들의 변화되는 과정이나 변화를 야기한 요인에 대한 연구가 부족한 실정이다. 이는 친환경경영시스템이 갖는 효과를 정확하게 이해할 수 없다는 의미이기도 하다.

따라서 본 연구에서는 친환경경영기업 내 직원들의 전반적인 환경인식을 조사하기보다, 친환경시스템을 가장 잘 이해하고 운영 및 관리하는 환경담당부서 직원들의 환경소양의 변화의 이유와 과정을 살펴보고자 한다. 구체적인 연구 질문은 다음과 같다.

첫째, 친환경경영시스템을 담당해서 운영하는 직원들의 환경소양의 변화가 이뤄졌는가?

둘째, 개인의 환경소양의 변화는 어떠한 경로로 이뤄졌는가?

셋째, 기업 내 어떠한 요인들이 이 경로들을 형성하였는가??

이 연구에서는 위 연구 질문을 통해 직원들이 친환경경영회사에 취업 후 변화되는 과정을 탐색하고 변화에 영향을 준 요인들을 항목별로 구분하여 적합하게 분석하였다.

2 연구대상자 및 대상지 설정

본 연구에서는 수많은 회사에 종사하는 모든 직원들을 조사할 수 없기 때문에 친환경경영 모범적으로 실행하는 두 곳의 회사를 선정하고 관련부서의 근무자들을 조사하였다.

2-1) 연구대상자 설정

일반 기업에서는 마케팅, 회계, 생산 및 기타 부서의 직원들의 업무는 경영시스템에서 일반적인 핵심부서이지만 친환경경영의 가장 핵심적인 부서는 환경 업무를 담당하는 부서이다. 환경관리부서는 폐기물 처리 공정개선, 환경교육, 기업 내 환경정책 수립 등 환경경영시스템에서 핵심적인 요소들을 관리하며 운영한다. 환경담당자 운영하는 환경교육과 환경정책은 다른 부서의 직원들은 영향을 줄 수 있으며 그들이 기획하는 폐기물처리방안은 기업의 성과에 영향을 줄 수 있다. 이 같이 친환경경영에서 가장 중요한 것은 공정과 제품에 대한 통제뿐만 아닌 핵심 구성원들의 인식변화와 관련 행위에 대한 이해이다(조규연·이연철, 2010).

환경담당부서가 아닌 일반부서의 직원들의 환경소양의 변화를 탐색하는 것 또한 중요하지만 변화된 수가 불특정다수이기 때문에 정확한 변화요인을 찾는 것은 어렵다. 또한, 몇몇의 선행연구(Berger·Kanetkar, 1995; Govindarajulu·Daily, 2004; 김정은·심창섭, 2014)들은 친환경경영기업의 직원들 대상으로 친환경태도 및 인식과 친환경시스템과의 관계를 양적으로 분석하기도 했다. 이는 친환경경영시스템이 갖는 효과성을 입증하기에 충분하다.

하지만 친환경경영시스템의 구체적인 이해와 또 다른 발전을 이루기 위해서 직원의 환경소양 변화의 이유와 과정을 살펴볼 필요가 있다. 모든 직원이 친환경시스템에 높은 이해도를 보이지 않으며 시스템이 갖는 내부적이 효과를 인지 못할 확률이 높다. 반대로 환경담당자는 시스템이 갖는 의미를 구체적으로 인지하고 있으며 효과의 극대화를 위해 기업전략을 고안한다. 따라서 본 연구에서는 환경경영시스템을 가장 잘 이해하는 환경담당부서의 직원들의 환경소양의 변화를 탐색하고자 한다.

2-2) 친환경기업 사례 설정

국가가 지정하는 녹색기업(이하 친환경기업)은 철저한 인증과 검토를

통해 지정 업체수가 정해진다. 예로, 2015년 12월 31일 환경부가 발표한 국가가 지정한 녹색기업은 179개사인 반면 2016년 12월 31일에 환경부가 발표한 녹색기업은 164개로 15개 업체가 줄어들었다.⁴⁾ 친환경기업 지정은 구체적인 심사과정을 거쳐 인증을 받으며 지속적인 사후관리를 통해 지정취소를 실시할 수 있다. 또한, 매 3년마다 재인증을 받아야 하며 기업관련 환경정보를 공개해야 한다(환경부, 2015). 국가가 지정한 녹색기업의 산업은 에너지, 항공, 식품, 화학 등 다양하다. 이들은 국가가 지정한 녹색산업 기준치에 부합한 업체로써 다양한 범위에서 환경관련 활동을 실시한다.

이 연구에서는 친환경기업 내 환경담당 직원들의 환경소양의 변화의 경로와 과정을 살피고자하기 때문에 녹색인증을 오랫동안 유지한 업체들 중 모범적인 사례를 보여주는 두 기업을 선정하였다.⁵⁾ 각 기업마다 경영방식과 산업이 다르기 때문에 한 사례지를 선택하는 것 보단 복수 사례를 선택하여 각 기업의 직원들의 변화경로의 공통점과 차이점을 탐구하고자 한다. 본 연구가 선택한 업체인 Y사와 L사 녹색인증제도가 도입되기 오랜 전부터 친환경경영을 실시하고 있었다. 나아가 두 기업 모두 국가가 인증시스템을 도입한 2010년부터 현재까지 녹색인증 유지를 하고 사회적 명성이 쌓아가고 있으며 환경기술개발부터 환경분야 CSR활동까지 다양한 환경활동을 실시하고 있다.

-
- 4) 환경부, 녹색지정기업 지정현황 16년 12월 31일 기준, 웹 사이트
http://www.me.go.kr/home/web/policy_data/read.do;jsessionid=z34PU1S2pG4bElxqeD9lcnEG1fGjBYxAyPbGvS5yi4rwTEjT9YFWmLvuzEx1f0LG.meweb1vhost_servlet_engine1?pagerOffset=0&maxPageItems=10&maxIndexPages=100&searchKey=&searchValue=&menuId=10259&orgCd=&condition.deleteYn=N&seq=6946
- 5) 녹색인증시스템이란 2008년 이명박 정부에서 발표한 국가전략 ‘저탄소 녹색성장’의 일부로써 2010년 공포된 저탄소 녹색성장 기본법 제 32조에 법적 근거를 갖으며 10년부터 인증을 받기 시작하였다(박철호, 2016)

[Y사]

Y사는 1970년 설립 이래로 많은 환경관련 활동을 운영해왔으며 친환경경영사로의 사회적 명성을 쌓은 기업이다. 14년 연속 한국에서 가장 존경받는 기업으로 선정되었으며 친환경가치와 지속가능경영을 중요하게 인식하는 기업이다. Y사의 친환경경영정책은 1980년대부터 시작되었다. 외국브랜드의 상품의 국내시장의 유입을 통해 시장이 불안해지기 시작하자 경영진은 시장에 기존제품과 차별성을 확보해야 했다. 또한 소비자의 당사 제품에 대한 환경오염에 관한 관심이 급증하기 시작하여 난관에 봉착하게 되었다. 이를 타개하기 위해 Y사는 환경캠페인, 환경사업 등을 시작하였으며 가장 대표적인 사회공헌활동인 나무심기 프로젝트는 1984년부터 시작이 하였다(남익현, 2004). 프로젝트 초창기에는 수익성이 없어서 초창기에는 반발이 심했다. 하지만 프로젝트를 30년 넘게 지속해오면서 Y사는 기존의 기업이미지와 브랜드 이미지를 쇄신하며 매년 새로운 기업성과를 달성하고 있다. 현재 Y사가 심은 나무는 2014년 기준 5천만 그루를 기록했다(이수연, 2017). 이는 기업의 성과에도 의미를 갖지만 우리나라 기업이 가져야 할 사회적공헌의 방향성을 제시하기도 한다.

이 밖에도, Y사는 제지를 제조하는 업체로써 폐수 및 폐기물 발생량이 상당하기 때문에 원자재조달 과정에서 개선하고자 하여 1공장에서 친환경 산림인증 펄프만을 구매하는 녹색구매 정책을 실시하는 등 환경부하를 최소화하기 위해 노력하고 있다. 이 같은 과정을 통해, 2015년에는 A제품의 생산 전 과정에 대한 지속가능한 국제 산림인증을 취득하였으며(이수연, 2017) 제품의 원료 조달부터, 제조, 가공, 유통 공정 등 모든 공정에서의 지속적인 성장을 이루어가는 모범적인 기업이다.

[L사]

L사는 1947년 설립 이래로 국내의 화장품, 세탁용품, 주거용품, 식품

등 모든 생활용품을 생산하는 기업으로써 1만 명이 넘는 직원과 16개의 사업장을 보유한 대규모 기업이다. L사의 경우 2004년부터 본격적인 환경경영활동을 시작했다. 2004년 전 직원에게 L사의 경영방침과 환경선언을 배포하였으며 협력업체들 ISO 14001구축, 친환경제품 전시회 지원, 사내 환경교육실시 등 여러 환경관련 사업들을 시작했다. 지속적인 설비 투자와 사회공헌활동의 확장을 통해 소비자에게 친환경이미지를 심어주었다. 현재 L사는 그린패키징 가이드 개발⁶⁾, 친환경세제 개발, 탄소발자국 인증⁷⁾, 고마운 지구⁸⁾ 등 다양한 프로젝트, 친환경 제품 생산, 사회공헌 활동 등을 실행하고 있다.

L사는 2014년 기준 환경부가 주최하는 친환경 포장 기술 및 디자인 공모전에서 화장품 부문 최초로 친환경패키징 대상을 수상을 하였으며 (NewsDaily, 2014-11-05) 나아가 2016년에는 기존의 환경안정성만 고려하던 제품이 아닌 고객의 니즈와 제품의 안정성, 환경 영향, 사회적 가치를 병합하여 ‘사회환경제품 기준’을 수립하였다. 기준치는 연구소의 검토, 외부전문가 패널 의견 수렴, CSR 협의회 검토 등 까다로운 과정을 거쳐 선정되었으며, 사회환경제품 판매율은 2016년 기준 L사 전체 매출액의 23%정도를 차지하였다. 현재 L사의 경우 친환경시장의 주도자로서 경쟁업체들에게 새로운 친환경제품의 기준점을 제시하고 있다. 친환경제품 생산과 더불어 친환경교육 공헌활동, 등 다양한 방면에서 기업의 사회적 책임확대와 친환경이미지를 쌓아가고 있는 모범적인 기업이다.

-
- 6) 그린패키징은 예로, 무색 PET 용기 활용은 기존 유색 PET 용기 사용 시 보다 38% 정도의 환경부담금 절감효과가 있었다. 또한, 수분리성 라벨로 대체하여 기존의 접착제 라벨보다 분리배출을 용이할 수 있게 했다(차석용, 2017)
 - 7) 탄소발자국 인증이란, 제품 생산부터 유통까지 발생하는 탄소배출량을 포함한 환경성을 모니터링 하는 시스템으로, L사에서는 자사 제품의 환경부담을 줄이기 위해 탄소발자국 시스템을 도입하여 배출량을 절감하는 것에 집중하였다. 2016년 기준 54개의 제품이 탄소발자국 인증마크를 획득하였다(차석용, 2017)
 - 8) 고마운 지구란, L사와 환경NGO단체와 MOU를 체결하여 서울, 충남, 대전 등 전국 60여개의 중학교를 대상으로 학교에 방문하여 학생들에게 친환경 소비습관, 태도 등을 교육해주는 프로그램이다(차석용, 2017)

제 3 절 연구방법

모든 연구는 명확한 목적과 질문에 알맞게 설정되어야 한다. 연구 대상과 대상지를 설정 후 연구 기초단계에서 연구자는 어떤 연구방법을 적용할지 고민하게 된다. 연구방법은 크게 양적 연구와 질적 연구로 나뉠 수 있다. 양적 연구란 사회 현상을 객관적으로 조사하여 인과관계를 검증하거나 일반적인 규칙을 밝혀내는 방법이며, 질적 연구란 사회 현상에 대한 구성원들의 의미(동기, 신념 가치, 상황정의 및 해석)를 그들의 시각과 맥락으로 이해하고 분석하게 되는 비수량적인 방법이다(김미숙, 2006). 양적 연구에서는 연구의 객관성과 중립성을 중시하는 반면 질적 연구에서는 연구참여자의 의견과 주관의 개입된다는 차이점을 갖는다. 구체적인 예로, 환경교육을 통한 환경소양의 증진을 측정하기 위해서는 효과성에 대한 객관적인 측정을 위해 양적 연구를 사용하는 반면, 에너지 시민성 형성(박종문, 2015 ; 김주영, 2018)과 에코맘의 삶(김희경, 2011) 등 사회구성원이 한 사회현상에 갖는 의미와 변화를 구체적으로 연구하기 위해서는 질적 연구방법이 사용된다.

이 같이, 본 연구에서는 직원이 친환경기업을 다니면서 변화되는 과정(사회현상을 통한 변화)과 그 변화의 의미 그리고 변화에 영향을 미친 요인들을 구체적으로 살피고자 질적 연구방법을 연구방법론으로 선택하게 되었다.

1. 질적 연구 : 사례연구

질적 연구의 목적은 한 현상의 단순한 기술이라기 보단 현상을 이해하고 해석하는 것이며, 관련 행위가 일어나게 된 배경을 비판적으로 분석하는 것이 특징이다(남궁근, 2010; 박종문, 2015).

질적 연구방법의 하나의 유형인 사례연구(case study)는 설명적(explanatory) 질문에 중심을 두며, 사건의 원인과 결과를 분석하는 것이다(남궁근, 2010). 사례연구의 목적은 독특한 사례, 기술되거나 상세히 알

려질 필요가 있는 사례, 자체가 특별한 관심을 받는 사례를 알기 위해서이며 사례에 대한 철저하고 상세한 이해를 위해 면접을 통한 관찰, 문헌 검토, 시청각 자료 등 다양한 형태의 질적 자료를 수집해야 한다(Creswell, 2015). 또한, 사례연구는 크게 단일사례연구와 복합적 사례연구로 나뉠 수 있는데, 본 연구에서는 국내의 친환경경영을 운영하는 기업들을 연구대상지로 설정한다.

기존 선행연구의 환경소양은 환경교육학분야에서 많이 다뤄졌으며 환경소양은 특성상 교육학적 의미를 내포하기 때문에 특정과목 또는 교육시스템 성과 평가 측정을 통계학적 의미로 풀어냈다(박진희·장남기, 1998; 진옥화, 2004; 정현희, 2008). 하지만, 이 연구에서는 교육기관이라는 장소의 틀에서 벗어나 일반 성인이 하루 중 가장 많은 시간을 보내는 직장이라는 장소와 내부시스템이 직원들의 환경소양에 형성에 영향을 미치는가에 대해서 탐색하고자 한다.

직장 내에서도 직무, 작업환경, 기업의 경영방침 등 기업의 고유의 특색이 있기 때문에 각 개개인이 환경경영시스템을 겪는 경험과 의견은 다를 수 있다. 따라서 이 연구에서는 직원들이 각 부서에 근무하면서 겪게 되는 근로경험을 통해 개인의 가치관에 영향을 받는 다양한 맥락적 조건을 종합적으로 살펴본다. 이러한 측면에서 사례연구방법을 이 연구의 방법론으로 선정하기로 하였고, 실제 친환경 경영을 운영하고 있는 기업을 대상으로 다양한 자료 수집방법을 통해 충분한 증거를 수집하여, 이를 바탕으로 친환경기업과 직원들의 환경소양의 변화 등을 탐색적으로 분석하고자 한다.

2. 연구 참여자 소개

본 연구의 참여자 선정방법으로는 눈덩이표집 (snowball sampling)을 사용하였다. 이 표집방법은 연구자가 판단하기에 연구대상이 되는 특정 집단에 관하여 많은 정보를 알고 있는 사람들을 표본으로 삼고, 참여자의 제보 또는 소개로 표본을 늘려가는 방식이다(김영석, 2003). 이 연구

에서는 연구 대상을 소속기관, 업무직(현장직, 사무직)으로 나누어 비교적 다양한 환경파트 근무자들을 만나 정보를 수집하였다. 환경경영시스템의 핵심요소이자 다양한 환경관련 업무를 수행하는 부서의 담당자들을 연구대상으로 설정했다. 연구 참여자의 일반적 특성은 다음 표와 같다.

[표 1] 연구 참여자 특성

구분	성	연령	부서	근무경력	직급	근무지	근무지
A	남	50대	안전,보건,환경 (SHE 부서)	24년	부장	1공장	Y사
B	남	30대	안전,보건,환경 (SHE 부서)	12년	차장	1공장	
C	여	40대	환경경영팀	15년	부장 (퇴사)	본사	
D	남	40대	안전환경팀	17년	팀장	2공장	
E	남	40대	환경관리팀	16년	파트장	본사	L사
F	여	20대	사회공헌팀	3년	주임	본사	
G	남	30대	안전환경팀	10년	팀장	1공장	

두 기업(Y사, L사)에 근무하시는 직원들을 대상으로 직장근무경험에 따라 환경소양이 어떤 배경과 구조 속에서 학습과 경험이 축적되고 영향을 받았는지를 탐색하기 위해 각 사마다 다양한 환경관리 직무를 담당하고 있는 직원들을 심층면담을 진행하였다. 이를 통해, Y사의 A, B, C, D는 환경부서에 근무하며 A를 제외한 B, C, D는 본사에서 근무한 경력이 있다. L사의 E, F, G는 환경관련 부서에서 근무하지만 F는 환경관리 업무보다는 환경관련 사회공헌활동을 담당하고 있었다. F는 다른 연구 참여자보다 근무기간이 낮은 편이었지만 L사에 입사하기 전부터 사회공헌활동과 관련된 일을 하다가 L사의 제의로 입사하게 된 특이한 사

레이다.

Y사와 L사는 매출액, 직원수, 업체의 규모가 다르기 때문에 비교분석하기가 어렵지만 두 회사 모두 국가가 지정한 녹색기업이며 환경 관련 CSR 활동과 친환경제품생산라인 구축, 지속가능경영보고서 출간 및 직원 환경교육 등 친환경경영시스템을 잘 운영하고 있는 회사이다.

3. 자료 수집 방법

이 연구는 크게 문헌 조사와 심층 면접을 활용하여 관련 자료를 수집하였다. 문헌 조사는 각 사의 지속가능경영보고서를 참조하였으며 온라인 뉴스를 통해 각 사의 친환경 공헌사업 분야에 대해 살펴보았다.

심층면접은 2018년 02월 06일부터 04월 13일까지 진행하였으며 각 연구 참여자별로 1시간에서 1시간 30분가량 진행했다. 이 때 면담은 참여자가 자연스럽게 자신의 경험과 의견을 구술할 수 있도록 반구조화된(unstructured interviewing) 면접 방식으로 진행했다. 면담장소는 각 사의 고객 응접실, 회의실 또는 사내 카페에서 진행했으며 연구 참여자의 개인적인 사정과 업무로 인하여 1차 면담이후 추가질문 사항은 서면으로 진행했다.

각각의 면담에서는 연구참여자의 전반적인 근무경험에 대해 청취하였으며 전체적인 윤곽을 파악하기 위해 비구조화된 형식으로 진행했다. 이때 참여자가 변화된 과정의 경로를 파악하기 위해 최소한의 질문으로 진행을 했다. 질문지와 질문의도를 간단히 요약하자면 아래의 표와 같다.

[표 2] 반구조화 질문지와 질문의도

연구질문	질문의도
<p>▶대학교 때 전공은 어떻게 되셨나요?</p> <p>▶ 본사를 선택하게 되신 이유가 있으신가요?</p> <p>▶근무 이전에 환경을 생각하는 행동, 가치, 태도는 어떤 편이셨나요?</p>	친환경기업 근무이전 참여자와 환경과의 연관성을 파악하기 위해 질문
▶기업 내의 근무활동이 참여자분의 환경태도, 인식, 행동부분에도 영향을 주었다고 생각하시나요?	직원들의 환경소양의 변화의 유/무를 탐구하기 위해 질문
<p>▶지금 담당하시는 업무가 무엇인가요?</p> <p>▶본인이 하고 계신 업무를 수행하기 위해선 어떤 것들을 했었나요?</p>	직원들의 환경소양이 어떠한 경로로 발달하게 되었는지 탐구하기 위해 질문
<p>▶회사 내부 친환경에 관련한 시스템/정책이 있습니까?</p> <p>▶가장 보람차거나 기억에 남는 활동이 있으셨나요?</p> <p>▶회사의 어떤 교육/ 프로젝트/학습이 참여자에게 영향을 미쳤는지</p>	직원들의 환경소양에 영향을 준 추가적인 요인을 밝히기 위해 질문
▶경력(근무년수)가 늘어나면서 환경에 대한 태도, 가치, 행동이 발달하셨다고 생각하시나요? 아니면 원래부터 가지고 계셨던 친환경에 대한 마음가짐이 강화되었다고 생각되시나요?	근무경력과 환경소양과의 관계를 탐구하고자 질문

면담 전 과정은 참여자의 동의하에 레코드 기기를 이용하여 녹취하였다. 전사 작업을 마친 후 연구 참여자의 인터뷰 요약지를 이메일로 전달하여 연구 참여자가 자가 수정, 보완, 보충 등을 통해 자료의 신뢰성을 확보하였다. 또한 연구 녹취를 동의하지 않은 참여자 1명은 면담 중 노

트에 중요 포인트를 적으면서 진행하였으며 요약지는 이메일을 통해 전달하였고 부족한 부분과 추가질문에 대한 답변을 받았다.

눈덩이 표집의 특성상 한 참여자의 소개로 면담이 이어져, 연구 참여자와는 비교적 쉽게 라포(rapport)가 형성될 수 있었으며 면담 전 논문을 쓰게 된 배경과 요약지를 한 장으로 정리하여 참여자가 면담에서 쉽게 이야기를 풀어갈 수 있도록 진행하였다.

면담에서는 연구 참여자가 대학교 전공을 선택하게 된 계기와 현재 직장을 선택하게 된 계기를 질문하였으며 첫 근무시점에서부터 현재까지의 전반적인 근무경험과 느낀 점에 대해 질의하였다. 구술 도중 궁금점이 생길 경우 메모를 해두고 이야기 흐름에 방해가 되지 않게 흐름이 끊기거나 답변을 완료한 경우에 질문을 진행했다.

4 자료 분석 방법

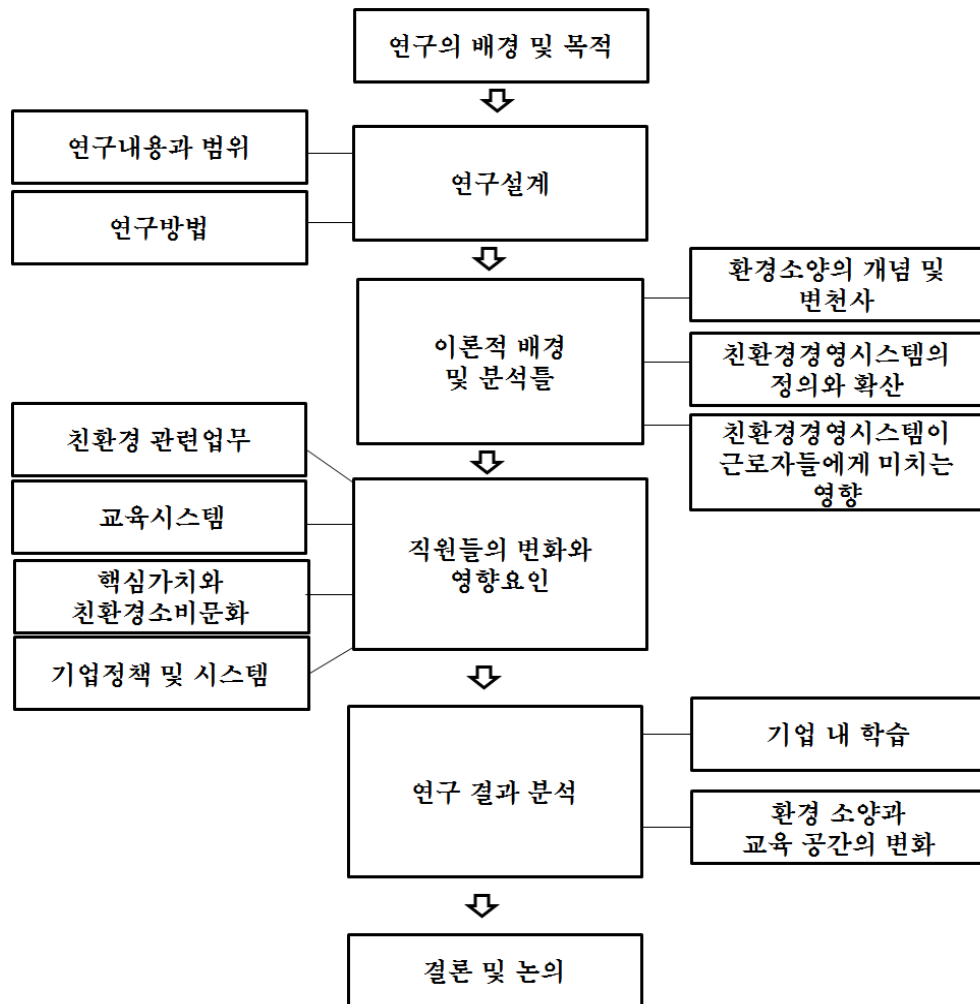
질적연구에서 자료 분석은 원자료를 코딩하고 범주 또는 주제로 묶어서 도식화하고, 이를 중심으로 현상을 설명해 나가는 과정이다(조성남 외 3명, 2011). 이 논문의 자료 분석방법은 Creswell(2015)가 제시한 사례연구 자료 분석방법으로 주제 및 패턴 범주화를 사용하여 자료로부터 일군의 실례들을 찾아보며, 다중사례연구이기 때문에 동질적인 분석틀을 사용하여 사례 간 공통점을 범주화 하였다.

구체적 분석과정으로 전사된 면담지를 여러 차례 읽으며 주제와 관련된 부분을 찾아내고 코딩작업을 수행하였고 다양한 주제를 통해 모인 작은 부분들은 큰 범주화를 통해 주제별로 묶었다. 그 후, Stake(1995)가 제시한 사례연구 분석방법을 참조하여 ‘범주 별 집합점’을 찾아내고 직접적 해석을 진행하였고 패턴을 찾아내어 연구대상지가 공통적으로 갖는 패턴(변화 영향요인)을 분석하였다(조성남 외 3명, 2011) 이를 통해, 친환경경영 직장 내 직원들이 어떤 경험을 하였고 어떤 변화를 겪었는지에 관한 영향요소를 도식화하였으며 선행연구들을 통해 검토한 친환경행동, 환경감수성, 지식, 인식 등의 영향요인을 본 연구에 맞게 재구성하였다.

이상의 자료 분석과정은 각 참여자의 근무배경 및 배경에서 발생한 환경소양의 변화과정과 경로를 탐색하는 자료의 근거를 마련하다. 비록 이러한 자료분석 과정과 방법을 통해 각 사례를 통합한 연구결과는 Creswell이 제시한 자연주의적 일반화를 시키기에는 부족하지만 기존 연구에서의 교육기관의 환경교육 요소 이외에 기업에서 직장인들의 환경소양에 미칠 수 있는 영향요소를 탐색하고 의미를 확장하는데 의의가 있다.

제 4 절 논문의 구성

논문의 구성은 아래와 같다.



[그림 1] 논문의 구성

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 환경소양

1. 환경소양의 개념정의

환경소양의 정의는 1968년에 Roth에 의해 처음 사용되기 시작하였으며 많은 1975년 베오그라드 헌장과 1978년 트빌리시 선언에서 처음 소개되며 기본 개념의 틀이 마련되었다(진옥화, 2005). 초창기에 환경소양의 개념은 초보적인 수준에 머물렀지만 Roth는 90년도에 연구를 통해 환경소양의 개념을 발전시켰다. Roth가 정의한 환경소양이란 “환경을 인지하고, 이해하고, 지식으로 습득하고 해석하며 그 가치의 중요성을 이해하고 나아가 환경을 보전, 복원, 개선을 하는 능력”이라 한다(Roth, 1992). 추후에 많은 학자들과 연구들(표 3)을 통해 환경소양의 개념은 확대되었으며 나아가 환경소양인의 개념까지 확대되게 되었다. 환경소양인이란 환경문제 및 쟁점에 대한 지식, 해결능력, 환경태도 등을 두로 갖춘 시민을 의미한다(김은지, 2014).

환경소양의 또 다른 대표적인 개념으로는 마친코프스키(Marcinkowski, 1993)가 제시한 환경소양의 단계를 예로 볼 수 있다. 그가 제시한 환경소양은 인식, 걱정, 이해, 행동의 발전단계로 이루며 세부 항목은 다음 표와 같다.

[표 3] 환경소양의 단계

인식	특정 사건이나 환경에 대한 인간과 환경과의 상호작용에 관한 결과를 인식
걱정	특정 사건이나 환경에 대한 인간과 환경과의 상호작용으로 인한 실질적/잠재적 부정적 결과에 대해 인식하고 이를 통해 상호작용의 변화가 필요하다고 느낌

이해	-현재 상호작용/다른 대안을 통한 결과에 관한 세분화된 정보를 습득 -사고와 의사결정을 통해 지식을 습득
행동	사회 또는 개인의 변화를 통해 인간/자연과의 상호작용이 나은 부정적인 결과에 대해 책임감을 느끼고 이해하며, 부정적인 결과를 제거하려 함

(참조: Marcinkowski, 1993)

Roth는 환경소양의 서로 다른 구성요소를 하나로 묶어 크게 지식, 정서, 역량, 정서(환경감수성, 태도, 가치관), 행동(경제적, 시간적 투자 및 책임감, 자발적 참여) 등으로 재정의 하였다(김은지, 2014).

환경소양은 평가의 방법은 소양이 전혀 없는 단계에서부터 개인 스스로가 환경문제를 이해하고 해결하려하는 단계적 소양으로 평가될 수 있으며 명목적(Nominal), 기능적(Functional), 조작적(Operational) 소양으로 분류하였다.

A. 명목적 환경소양 : 환경에 대한 인식과 감수성, 인간과 생태계의 영향 및 인과관계를 인식할 수 있지만 개념 이해 정도가 정교하지 못하고 기본적인 정보만 알고 있는 단계

B. 기능적 환경소양 : 자연에 대한 폭 넓은 지식을 이해하며 인간과 자연계의 상호작용을 이해하는 단계로 관련 문제점을 개인의 가치관과 윤리로 평가하여 소견을 주변 사람에게 의사표현을 하는 단계

C. 조작적 환경소양 : 기능적 환경소양에서 발전한 단계로 환경에 대한 이해와 기술에 대해 폭 넓은 이해 수준을 가지며, 행동의 영향과 결과를 평가하며, 환경에 대해 개인적인 투자와 책임감을 갖는다. 또한, 지역사회에서부터 전 세계적인 환경문제를 개선하기 위해 노력하는 단계

(참조: Roth, 1992)

환경소양은 전혀 없는 경우부터 A ► B ► C순으로 단계별로 발전하며 근대사회가 필요로 하는 고단계의 환경소양이 형성되는 것이다. 하지만, 단계별로 진보된 소양들은 지식수준에서의 발달과 더불어 여러 기능과 지식이 복합적으로 축적되어야만 진행될 수 있다(진옥화 외, 2005). 이는 환경소양의 단계별 발전은 지식수준과 함께 다양한 수준의 이해가 병행되어야 하며 이러한 환경 소양을 가진 사람은 궁극적으로 환경문제를 개선하기 위해 개인적인 투자와 책임감을 갖는 책임 있는 환경행동을 하게 된다.

2. 환경소양 개념의 변화

환경소양의 정의는 시대적으로 변화하며 구체적으로 변화하고 있다. 1975년의 베오그리드 헌장과 트빌리시 선언 이후 환경소양의 정의의 대한 변화는 아래의 표와 같다.

[표 4] 환경소양의 다양한 정의

연구	환경소양의 개념
Roth(1968)	Environmental Literacy 처음으로 사용
닉슨(1970)	인간과 환경의 관계에 대한 새로운 이해와 새로운 인식을 발달시키는데 중요한 것이 환경소양이라고 정의
Harvey(1977)	환경교육의 예상되는 결과가 환경소양이라고 정의 -환경적으로 소양 있는, 능력 있는, 헌신적인 수준으로 정의
Hungerford & Tomera(1977)	환경행동 강조
Sia(1985)	책임 있는 환경행동과 환경소양 유사어로 정의
Rockcastle(1989)	인간과 생물, 무생물에 관한 자연환경과의 상호작용에 대한 이해로 정의
UNESCO-UNEP(1990)	기초적인 기능교육으로 정의
Marcinokoski(1991)	지식, 이해, 태도, 참여로 환경소양 정의
Roth(1992)	명목적, 기능적, 조작적 단계로 환경소양 정의
Wilke(1995)	책임 있는 환경 행동

EPA(1996)	Hungerford(1980)의 4목적 수준 채택
Stables(1998)	기능적, 문화적, 비판적 환경소양으로 정의
Stable & Bishop(2001)	강한 개념과 약한 개념으로 환경소양 정의
Gayford(2002)	모든 사람을 위한 교육의 한 측면, 모든 사람의 필수 요소라고 정의

(출처: 진옥화, 2005)

환경소양의 개념과 정의는 시간의 흐름에 따라 변하며 환경교육을 받은 특정 사회구성원만이 아닌 모든 사람이 갖춰야 할 소양으로서, 지속가능한 발전을 이루기 위한 필수 요소로 확대되고 있다. 환경소양의 구성요소의 범주는 교육이라는 기존의 틀에서 벗어나 새로운 요인들과 결합되고 의의가 확장되고 있다. 예로, 친환경소비 소양은 환경소양의 행동 요인을 소비성향과 결합하여 무엇을 얼마나 소비하는지(정서), 소비와 환경과의 관계 이해도(역량)와 같은 환경소양의 행동부문의 정의로 확장되고 있다(김은지, 2014). 새로운 사회적 맥락에서의 환경소양은 재정의 및 개념화를 통해 재해석되고 있다.

제 2 절 친환경경영정의와 동향

1. 친환경경영시스템(ISO 14001)

친환경경영은 생산활동, 소비활동에서 발생하는 환경오염을 완화시키고 경제 및 사회의 지속가능한 발전을 위한 수단이다(조규연·이연철, 2010). 친환경경영을 하는 기업을 친환경기업 또는 녹색기업이라 불리며 정의를 재정리하자면 다음과 같다 : 모든 공정에서 환경부하를 최소화하며 녹색경영체제 구축 등을 통하여 환경개선에 크게 기여하는 제조 및 비제조(공공·사회서비스 등)기관을 의미한다. 여기서 녹색경영체제란 통상적으로 ISO 14001친환경경영시스템으로 불린다. 이 시스템은 1992년 리우지구정상회의에서 소개되었으며 지속가능한 발전과 환경개선을 위한 새로운 기업경영의 패러다임으로써 제시되었다. ISO 14001은 환경 담당자들에 의해 운영되던 기존의 방식과는 달리 전 직원이 환경문제를 개선하기 위해 참여할 수 있는 시스템으로써 관련 직원들은 능동적 사고를 할 수 있다는 장점을 가지고 있으며 매년 수많은 기업이 이 시스템을 구축하기 위해 노력한다(한국표준협회, 2018).

환경경영시스템은 ISO9001-품질경영시스템과 같이 국제인증을 통해 구축할 수 있다. ISO를 인증받기 위해서는 아래와 같은 요구사항을 가진다.

1. 환경개선과 발전을 위한 고위경영진의 경영방침과 정책
2. 시설운영에 관련한 모든 환경적 측면, 법적 및 기타 요구사항, 환경개선을 위한 명확한 목표치 설정 등을 관리 및 식별하는 계획프로그램
3. 환경관리에 대한 명확한 책임구조, 시설관리자 및 직원 간 교육 및 훈련, 인식 및 역량증진을 위한 교육 프로그램, 환경관리시스템 내 원활한 의사소통, 환경관리의 문서화 및 관련 관리시스템, 환경영향에 따른 운영 통제 절차 및 비상사태 대응책 구축
4. 모니터링 및 측정, 비준수보고 및 시정조치, 환경 기록관리 및 EMS감

사 등을 포함하는 점검 및 시정조치 체계의 수립

5. 고위 경영진의 지속적인 투자와 개선보장 및 EMS의 효과성 및 타당성을 재평가하는 경영검토 절차.

(참조: Rondinelli, Vastag, 2000)

친환경경영 시스템 구축 및 운영을 통해 기업은 폐기물량 절감 및 에너지 관리비용 절감, 환경사고의 사전예방 및 최소화, 환경법규 준수, 환경문제 지속적 개선을 통한 문제점해결, 다양한 이해관계자들과의 완전한 협력증가 등 다양한 이점을 가질 수 있다(한국표준협회, 2018; Rondinelli ·Vastag, 2000). 이 밖에도 친환경경영은 기업의 재무성과에 영향을 미치며 재무적 보상을 얻을 수 있으며(김재명·김지명, 2008), 지속가능한 기업이미지의 포지셔닝에 기여를한다(홍인숙·김유정, 2011). 기업은 친환경경영시스템을 마케팅 효과로 사용할 수 있으며 시장의 친환경화 흐름에 발맞춰 대응할 수 있다.

그렇다면, 친환경시스템이 확산을 시킨 영향요인은 무엇이 있는가? 이에 대한 설명은 다음과 같다.

2. 친환경경영의 확산과 영향 요인

환경관리시스템 구축과 운영은 현 사회가 지속가능한 발전을 이루기 위해서 필요한 기업경영 방식이지만, 생산 및 판매를 하는 기업의 입장에서 원가절감과 품질관리에 더불어 추가적인 부담으로 남을 수 있다. 하지만 친환경시스템은 기업에 필요에 의해 또는 사회적 변화에 따른 다양한 도입이유가 있다.⁹⁾ 친환경기업의 확산의 영향요인은 크게 1. 국제

9) 2003년 캐나다 내 펄프제조생산 업체 중 환경관리시스템을 도입한 총 25개사의 기업가 부서장 또는 고위 임원직에게 환경시스템을 도입한 이유를 인터뷰한 결과는 시장의 요구(고객의 니즈와 성향의 변화), 사회적 책임감(기업의 명성과 사회적 압박감), 기업관리(시스템의 체계화를 통한 환경오염 방지)때문이라고 응답하였다(Jiang·Bansal, 2003)

환경규제와 친환경정책의 확산 2. 지속가능한 소비문화와 기업의 사회적 책임 확대로 볼 수 있다.

2-1. 국제환경규제와 친환경정책의 확산

기후변화와 해수면 상승 등 전 지구적인 환경문제를 해결하기 위해 전 세계는 교토의정서의 배출권거래제, 파리협정의 온실가스 저감을 위한 각종 국제협약을 통해 환경부하를 최소화하려 노력한다. 가장 최근에 합의된 파리협정에서는 국가별 NDC(국가결정기여)를 제출하도록 지시하였고 감축목표를 설정하였다. 이에 따라 참여국은 목표달성을 위해 국가 정책을 수립한다. 예로, 각 국가는 신·재생에너지 공급확대, 폐기물 발생량의 현저한 감소, 유해물질 사용제한 등 다양한 환경정책들이 수립하였으며 각 부, 처뿐만 아닌 기업들 역시 참여를 의무화한다.

실제로 덴마크, 네덜란드, 일본, 노르웨이, 프랑스 등은 정부주도하에 가이드라인을 제정하여 기업들에게 환경보고서 발간을 의무화하였다(김지환, 2003). 환경보고서는 기업의 종합적 환경성과, 신기술 동향, 에너지 소비 및 절감계획 등 세부적인 평가항목들을 포함하고 있기 때문에 정부는 기업의 환경부하에 대한 모니터링을 손쉽게 할 수 있다. 이와 같이 국제환경규제로 인해 기업들의 환경경영은 의무화되고 있다.

전 세계적인 친환경적 관심과 협약은 우리나라에도 정책에도 영향을 미쳤다. 구체적인 예로, 2008년 이명박 정부는 ‘기후변화 대응 종합 기본 계획’의 수립과 더불어 저탄소 녹색성장(2010년 시행)을 제시하였다. 이를 위해 정부는 청정에너지 보급 및 에너지 자립률 확대, 그린카 세제 혜택 및 인프라 확충과 같은 녹색시장 확대 등 저탄소사회의 발전을 목표로 두었다. 정부에서 발표한 녹색성장의 5대 비전은 다음 표와 같다.

[표 5] 녹색성장의 5대 비전

5대 비전	지표	2006년	2030년
에너지 자립사회 구현	자주개발률	3.2%	40%
	신·재생에너지 보급률	2.2%	11%
에너지 저소비 사회로의 전환	에너지 원단위	0.347	0.185
탈석유사회로의 전환	석유 의존도	43.6%	33%
더불어 사는 에너지사회구현	에너지 빈곤층 비율	7.8%	0%
신성장 동력 일자리 창출	에너지 기술 수준	선진국 대비 60%	세계 최고 수준

(출처: 이상현, 2008 재인용)

녹색성장은 5대 비전 제시에 더불어 녹색기술(에너지 자원기술, 기후 변화 대응기술, 환경기술) 등의 확대를 목표로 하고 있다. 환경규제강화, 친환경기술 및 제품개발, 신재생 에너지사업 확대 등과 같은 국가정책에 따라 기업이 갖는 의무감과 사업방향성은 달라진다. 이 같은 정책의 변화를 통해 기업의 친환경화는 확산된다.

2-2. 지속가능한 소비문화와 기업의 사회적 책임 확대

저탄소 녹색성장 기본법(법률 제10599호) 제2조에 따르면, 녹색제품은 ‘에너지, 자원의 투입과 온실가스 및 오염물질의 발생을 최소화한 제품’으로 정의되어있다. 녹색제품은 환경오염을 최소화한 친환경제품, 저탄소 제품, 그린 제품 등과 같은 의미를 가진다. 현재 우리나라에서는 법률 개정을 통해 녹색 제품에 대한 구매촉진을 유도하고 있다. 2011년 4월 ‘친환경상품 구매촉진에 관한법률’은 ‘녹색제품 구매촉진에 관한법률’로 제명을 변경하였다(유현정 외 2명, 2013). 2009년 환경부가 조사한 ‘녹색성장 및 환경교육에 관한 국민의식조사 결과보고서’에 따르면 일반국민의

친환경제품 구매율은 60.5%로 ‘다소 높음 수준’으로 집계되었으며 “녹색 성장이 육성이 필요하다”라고 응답한 경우는 89.3%로 ‘매우 긍정’으로 집계되었다. 소비자의 친환경제품에 대한 관심과 소비문화 확산은 기업의 사업 방향성에 영향을 미친다. 기업의 친환경 제품은 자체 홍보효과 만으로도 소비자에게 기업의 청결한 이미지를 심어주기 때문에 기업들은 제조공정에서부터 포장, 유통, 등 전 공정에서의 친환경화를 실행하기 위해 노력한다. 공정의 친환경화를 통해 취득하는 환경 마크제도는 소비자에게 해당 회사의 제품 사용을 통해 환경문제를 개선할 수 있다는 인식을 심어주며 당사가 환경보전을 위해 노력한다는 이미지를 심어준다(김정인, 2007). 결과적으로 친환경경영 제품은 소비자에게 제품에 대한 청정하고 안정적인 이미지를 제공하며 지속가능한 소비까지 가능케한다(Beger·Kanetkar, 1995; 정경화 2015).

기업의 사회적 책임(CSR)은 1980년대 7월 16일 경제 4단체(대한상공회의소, 전국경제인연합회, 한국무역협회, 중소기업협동조합중앙회)가 선언한 ‘기업윤리강령’을 통해 구체화되었다(김규창, 2001). 윤리경영 개념은 ‘경제적 이윤추구를 넘어서는 사회에 대한 기업의 고려’와 ‘그에 대한 법적 의무의 준수를 넘어서는 자유재량에 의한 실천’으로 확대 되었다(정경화, 2015). 기업들은 CSR활동을 기업의 경영전략으로 여기며 환경분야, 교육분야, 사회분야 등 광범위한 활동을 하고 있다. 환경분야 CSR활동의 경우, 과거에는 생산자책임재활용제도(EPR)와 같이 부담금을 통해 생산활동에 따른 환경오염에 대한 부분적인 책임을 지는 것으로 한정되었지만 현재는 지속되는 환경오염으로 인해 기업의 사회적 책임으로 확대되었다.

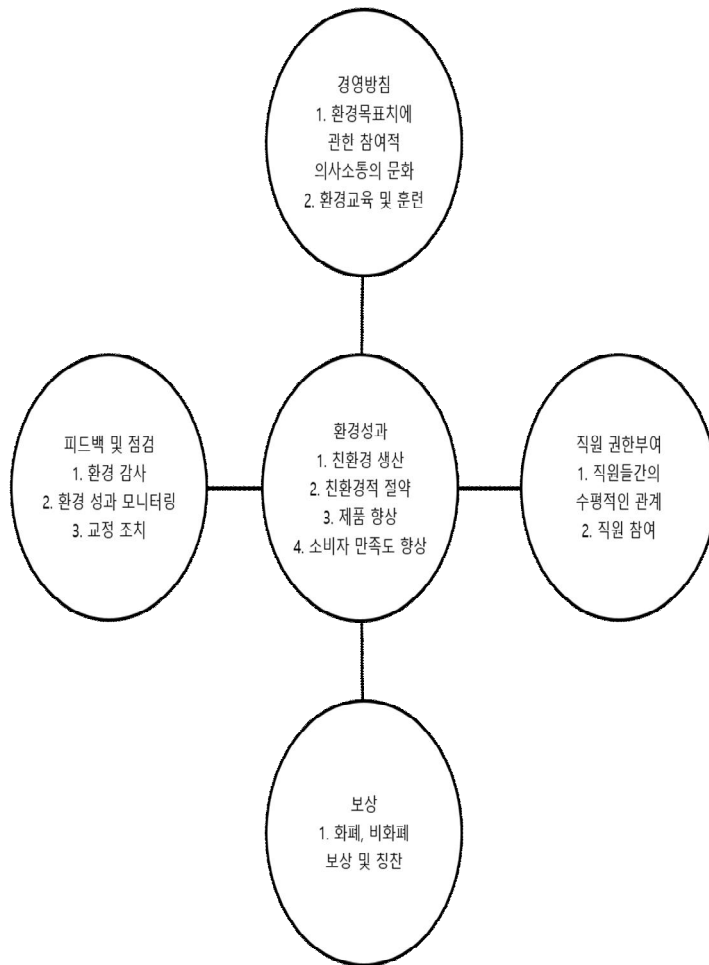
기업이 CSR활동을 하는 동기로는 기업이미지 개선, 광고비 절감, 생산 및 판매 성과증가, 경쟁사와의 차별성, 산업의 특성 다양한 요인을 꼽을 수 있었으며 활동자체는 단발적인 행사보다 지속가능한 활동들을 펼친다(김선화, 이계원, 2013). 시간이 지남에 따라 자발적인 사회적비용을 지출하는 회사의 성과가 그렇지 않은 기업보다 더 우수하게 나타나는 사례를 종종 볼 수 있다. 이러한 사례를 사회적 비용의 역설(paradox of

social cost)이라 지칭되며 기업의 사회적 책임이 기업성장에 긍정적인 영향을 주기 때문에 나타나는 현상이다(정경화, 2015). 예로, 유한킴벌리(주)의 ‘우리강산 푸르게 푸르게’ 활동은 30년 동안 이어져왔으며 당사의 이미지 개선부터 독보적인 브랜드화를 할 수 있게 해준 대표적인 CSR 활동으로 볼 수 있다.

위와 같은 복합적인 요인을 통해 친환경경영체제 또는 친환경경영시스템은 확산되고 있다. 이 세 가지 요인을 통해 기업은 지속가능한 성장가능성과 시장경쟁력을 갖추며 지속가능한 발전을 지향하는 경영방식으로 탈바꿈하고 있다. 실제로 한국인정정보센터(KAB)가 발표한 2018년 2월 국내 ISO 14001(친환경경영 인증시스템) 인증유지현황은 9,943개사로 94년도(0개사) 대비하여 급증하였다. 매년 인증하는 기업의 수는 증가하고 있으며 2017년 기준 1,993개사가 추가로 인증을 취득하였다. 하지만 친환경인증은 취득 후에도 지속적인 사후관리가 필요하기 때문에 매년 1000여개의 사가 인증이 취소되고 있으며 엄격한 관리 하에 인증시스템이 운영되고 있다.

3 .친환경경영시스템과 직원들에게 미치는 영향

친환경경영시스템이 가지는 효과는 기업이미지 개선, 환경문제 개선과 같은 사회적 이익을 창출할 뿐만 아니라 직원들의 변화를 이끌어 내부적으로 시스템을 강화할 수 있다는 장점도 있다. Govindarajulu와 Daily(2004)가 제시한 친환경경영시스템의 내부적인 효과는 다음과 같다.



[그림 2] 환경경영시스템과 직원들의 환경성과

(참조: Govindarajulu·Daily, 2004)

친환경경영시스템의 성과를 극대화하기 위해서는 [그림2]와 같은 네 가지 항목이 어우러져야 한다. 첫째, 직원들 간의 수평적인 관계가 유지되어 의사소통이 원활하게 진행되어야 한다. 둘째, 적절한 화폐 및 비화폐 보상을 통해 직원들 스스로가 참여할 수 있게 해야 한다. 셋째, 직원 간 활발한 피드백과 환경감사 등의 점검시스템을 통한 교정조치가 이루어

어져야 한다. 마지막으로 확실한 목표치 설정과 경영방침을 토대로 교육 훈련을 실시해야한다. 이를 통해서 기업은 환경성과를 낼 수 있으며, 각각의 항목을 통해 직원들은 환경업무 처리능력과 효율이 개선된다.

지속적인 환경교육과 업무훈련을 통해 직원들은 환경과 관련된 정책과 규제를 이해하고 자신들의 행위가 어떻게 환경에 영향을 미치는지 인지하게 된다(Jiang·Bansal 2003). 또한 직원들은 올바른 환경정보 습득과 환경감사를 통해 제품을 만들 때 자신의 회사의 제품이 지켜야할 제품의 규제와 법적 기준치를 준수하게 된다. 이와 같이, 기업의 입장에서는 직원들은 제품이 최종소비자까지 도달하게 하는 통로의 역할이므로 인적자원 관리차원에서 친환경교육과 관련훈련을 실시하고 있다(심창섭·김정은 2014). 요약하자면 ISO 14001은 기업성과와 더불어 직원들의 업무처리능력 향상과 높은 수준의 교육을 실시하게 된다. 이를 통해 직원들은 적극적으로 기업의 친환경행동에 대한 인식을 하며 행동의 질을 발전시킨다. 이는 친환경시스템은 시간이 지날수록 자체적으로 지속가능한 운영할 수 있게 된다는 것을 의미한다.

4 .친환경경영의 국제동향

친환경경영 시스템 ISO 14001은 세계 여러 기업들이 인증을 받고 있으며 가파르게 증가하고 있는 추세이다. 한국인정지원센터(KAB)가 2010년에 공개한 전 세계 ISO14001인증 현황은 아래와 같다.

Overview												
Year	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
TOTAL	13994	22847	36464	49440	64996	90554	111163	128211	154572	188815	223149	250972
Africa / West Asia	337	651	924	1357	2002	2999	3994	4832	5586	7682	8813	8557
Central / South America	309	556	681	1418	1691	2955	3411	4355	4260	4654	3923	6423
North America	975	1676	2700	4053	5233	6743	7119	7673	7267	7194	7316	6302
Europe	7253	10971	17941	23305	30918	39805	47837	55919	65097	78118	89237	103126
Far East	4350	7881	12796	17744	23747	35960	46844	53286	71458	89894	112237	124922
Australia / New Zealand	770	1112	1422	1563	1405	2092	1958	2146	904	1273	1623	1642

[그림 3] ISO 14001 국제 통계현황

(출처: 한국인정지원센터, 2010)

[그림 3]에서 볼 수 있듯 1999년도 대비하여 2010년에는 전 세계적으로 친환경경영사가 확연히 늘어난 것을 볼 수 있다. 환경규제가 까다로운 유럽의 경우에는 누적 합계가 가장 많은 13만개 가량의 친환경경영사가 존재하며 비교적 환경규제가 덜 한 아프리카지역과 서남아시아 지역에서도 가파른 증가를 확인할 수 있다. 조금 더 구체적으로 살펴보자면 전년도 대비 2010년에 ISO 14001인증이 가장 많이 진행된 국가는 1. 중국 2. 영국 3. 이탈리아 4. 체코 5. 한국 순위로 집계되었다. 이는 친환경인증은 환경규제가 까다로운 선진국에서만 이뤄지는게 아닌 개발도상국에서도 활발히 이뤄진다는 의미이다. 전 세계 경제가 연결되고 무역이 활발해짐에 따라 많은 기업들은 국제시장 경쟁력을 갖추기 위해 친환경경영시스템 도입을 진행하고 있다.

구체적으로 세계적인 기업들의 친환경경영 사례를 살펴보자면 다음과 같다.

1. 스타벅스(Starbucks)

- 커피 찌꺼기의 퇴비 재활용, 1995년부터 소비자들에게 무상으로 커피찌꺼기 제공,
- 신재생에너지 사용량 50% 확대 및 조명, 난방, 환기, 공기조절 시스템에 대한 신재생에너지시스템 도입
- 2004년부터 기후변화 정책 연구에 적극적으로 투자

2. 나이키(Nike)

- 나이키 본사 설립 시 6.17에이커 크기 호수와 48에이커 크기의 습지 및 산림지대를 보존하고 친환경컨셉트로 건축

- 폐기물 발생량 억제를 위해 전 세계 650여개 나이키 공장에서 유기농 면직물을 사용 전면 실시

3. 델 컴퓨터(Dell Computer)

- 'A Tree For Me' 신규 PC판매 시 나무를 심는 프로젝트 실시
- 미 환경청(EPA)와 협력하여 친환경 프로그램 개발 및 연구 투자
- 신규 판매되는 제품에 에너지 측정기 설치 - 전기 사용량 및 시스템 가동비용 체크

(출처: 이동기, 2010)

이 밖에 수 많은 친환경경영 기업들은 자신의 산업분야에 알맞게 친환경 경영활동을 펼치고 있으며 환경부하를 최소화하기 위해 신기술개발에 투자를 하고 있다. 앞서 언급한대로 친환경경영은 복합적인 요인을 통해서 확산되지만 기업이미지와 성과에 영향을 주기 때문에 친환경기업은 더욱 증가할 것으로 보인다.

제 3 절 학습

1. 학습이론

학습이론이란 TV시청, 영화감상, 교육 등을 다양한 경험을 통해 정보를 습득 및 인식하고 학습하는 것을 의미하며 넓게는 학습자의 둘러싼 환경과의 상호작용을 통해 행동의 변화를 가져오는 것을 의미한다(정순례, 2007). 교육을 통한 학습은 앞서 다룬 환경소양과 교육의 관계를 통해 이해할 수 있다. 개인의 경험과 활동을 통한 행동 변화는 또 다른 학습의 개념으로 사회적 맥락에 따라 변화한다. 사회적관계망, 실천적 참여, 자기초월가치, 생태주의적 가치, 자아성향(김희경, 2011; 조미성; 2013; 신재욱, 2011; 서지영·정영숙, 2016) 등 다양한 요소는 개인의 경험과 주변 환경의 영향에 의해 형성되며 개인은 이러한 요소들을 통해 스스로가 학습을 하며 행동이 변화된다.

학습이론은 학습이 일어나는 심리적 변화를 설명해주는 이론 틀이다. 학습이론은 크게 행동주의와 인지주의 학습이론으로 나뉜다. 정순례(2007)는 학습이론의 이해와 적용에서 풀어낸 행동주의 학습이론이란 반응의 결합과 요소들의 결합, 다른 말로 ‘연합주의’적 관점으로 설명하고 있다. 연합은 자극과 반응의 결합 등 자극과 반응의 관계에 초점을 두며 행동변화를 중점으로 관찰한다. 예로는 Pavlov의 조건반사 실험이 있다.¹⁰⁾

반면, 인지주의 학습이론이란 자극과 행동을 매개하는 인지적 과정에 초점을 두는 관점이다. 인지주의 학습이론은 행동 잠재력의 변화에 관점을 두기 때문에 즉각적인 행동변화를 관찰을 할 수 없다. 또한 학습자의 학습결과보다는 학습의 과정에 중점을 두고 지식은 개인의 요구, 목적, 의미에 따라 지속적으로 재구성된다. 따라서 지식습득과 사고구조의 변

10) Pavlov가 실행한 실험으로 강아지 타액 분비 현상을 조건화 하는 실험이다. 종소리와 음식(조건형성)의 두 자극 연합하여 강아지 타액분비(반응)를 관찰하는 실험이다. 이 실험은 고전적 조건형성을 통한 실험이며 추후에 Skinner에 조작적 조건형성을 통해 발전하게 된다(정순례, 2007).

화가 학습의 개념이며 지적능력 향상을 통해 행동변화가 일어난다고 보고 있다. 예로는 kurt Lewin의 장이론(field theory)이 있다.¹¹⁾ 아래의 표는 두 이론을 비교 요약한 표이다.

[표 6] 행동주의와 인지주의 학습의 비교점

	행동주의 학습	인지주의 학습
심리학 이론	연합주의	형태주의
내용	외적행동(반응)	내적 행동(사고)
학습개념	연합(요소)의 획득	지식습득, 사고구조의 변화
관찰	반드시 관찰	학습과 수행(관찰) 구분

(출처: 정순례, 2007)

위 두 가지 학습이론 외에 개인은 주변 환경 또는 사람들의 행동을 관찰하면서 학습을 할 수 있다는 관찰학습(Observation learning)에 대한 Bandura의 사회학습이론이 존재한다. 사회학습이론이란 행동주의적 관점에서 개인의 행동, 사고, 신념, 태도 등 개인적 가치는 사회적 환경의 영향을 받는다(정순례, 2007).

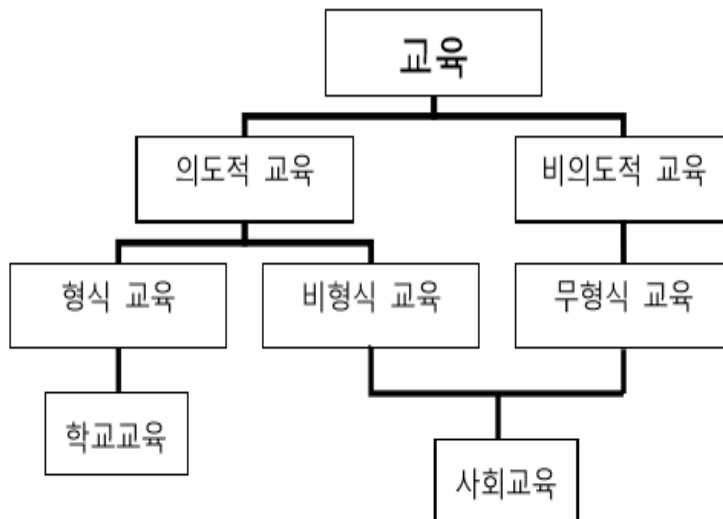
위 학습이론을 통해 학습이란 행위는 교육을 통해서만 이뤄지기 보다는 특정조건 및 상황에서도 새로운 학습이 가능하다는 것을 확인할 수 있다. 교육기관이 아닌 기업에서 학습이 이뤄지는 과정을 살펴보면, 기업에서 성인은 업무를 통해 새로운 정보를 습득하고 학습을 하며 승진 또는 업무성취감을 위해 등 다양한 학습목표가 존재한다.

교육을 장소와 형태로 구분해보면, 교육은 크게 형식, 비형식, 무형식 교육으로 나눌 수 있으며 각 차이점은 다음 장에서 자세히 다룬다.

11) 장이론(Field Theory)란 개인은 행동의 주체자로서 개인의 목적 및 신념에 따라 개인의 환경을 인지하기 때문에 동일한 환경조건임에도 불구하고 각 개인이 받아들이는 심리적 환경(psychological environment)가 다르다. 개인은 목적을 가지고 행동을 하며 행동을 성공하기 위해 주변 환경에서 의미를 찾는다. 예로 배낭여행의 경비를 마련하기 위해 용돈을 아껴쓰거나 아르바이트를 하는 행위 즉 목표를 주변 환경의 변화를 이야기한다. 이 변화는 곧 학습이다(정순례, 2007)

2. 형식, 비형식, 무형식 교육 그리고 평생교육

OECD가 2005년에 평생학습과 관련한 보고서에 제시한 형식(Formal), 비형식(Non-formal), 무형식(Informal) 학습의 정의는 다음과 같다. 형식 학습(교육)이란 교육기관, 성인훈련기관, 직장 등에서 체계적인 교육프로그램을 통한 학습을 의미하며 학위, 자격증, 수료증을 통해 공식적으로 인정된다. 비형식 학습이란 기관, 훈련기관, 직장, 기타 장소 등에서 제공하는 교육 프로그램을 통한 학습활동이지만 공식적으로 학위나 자격증으로 인정되지 않는 학습을 의미한다. 반면, 무형식 학습이란 비의도적 교육으로서 교육이 주 목적이 아니면서 활동 및 경험을 통해 그 안에서 새로운 것을 학습하는 방식이다(최상덕 외 5명, 2006 ; 조미성, 2016). 이 세 가지 관계를 도식화 하면 아래 그림과 같다.



[그림 4] 형식, 비형식, 무형식 교육

(출처: 조미성, 2014)

[그림 4]과 같이, 학습(교육)은 교육기관 뿐만 아닌 다양한 장소에서 실행될 수 있다. 이 같은 학습은 사회교육, 평생학습, 지속가능발전교육 등 다양하게 불리며 이들 모두는 ‘교육은 유비쿼터스(Ubiquitous)하게 이뤄져야한다’는 같은 의미를 갖는다.

유네스코(2005)에서는 모든 사람은 이 지속가능발전교육의 이해당사자가 될 수 있다고 제안했으며 정부, 시민단체 및 비정부기관, 민간영역 수준에서의 이해관계자를 구분했다. 구체적으로 수준차원에서는 잠재적 조력자(Potential Partner)로 구분했으며 이들 또한 교육의 주체가 될 수 있음을 강조했다(UNESCO, 2005).

유네스코와 OECD가 제안한 국가 및 정부 차원에서의 평생학습은 평생학습대학을 예로 들 수 있다. 과거에는 우리나라의 유교사상과 한국전쟁으로 인해 시대적 통념상 교육소외계층이 존재했다. 예로, 1960년 이전에 출생한 성인들은 경제적 어려움과 성차별로 인해 대학에 진학하지 못한 경우가 존재했다(이지혜, 2016). 교육부는 2008년부터 이들을 위해 ‘평생학습중심대학사업’이란 사업을 시작하였고, 성인학습자가 대학 진입, 생활적응, 졸업 및 취업을 손쉽게 할 수 있게 전반적인 제도를 마련했다. 이 같은 평생학습대학의 설립은 형식학습의 확장으로 볼 수 있다.

비정부단체 수준의 교육의 예로는 다양한 시민단체에서 실시하는 교육으로 볼 수 있으며 민간단체 차원에서의 대표적인 교육의 예로는 기업 내 교육을 예로 볼 수 있다(UNESCO, 2005; 이선경 외 5명, 2011). 구체적인 예로 시민들은 환경단체에서 제공하는 교육을 통해 현대사회가 직면한 환경오염에 대해 배울 수 있으며, 직원들은 기업에서 제공하는 교육을 통해 시장의 변화를 배울 수 있다. 이 두 차원의 교육은 비형식·무형식 학습의 확장으로 볼 수 있으며 새로운 교육의 주체로 재평가할 수 있는 사례이다.

모든 형식, 비형식, 무형식 학습은 각각의 의미와 효과성이 있고 평생교육, 지속가능발전교육의 진전을 위해서는 각 차원의 알맞은 지원이 요구된다. 평생학습은 지속가능한 성장을 이루기 위한 핵심적인 국가전략이다. 근대에 들어, 교육과 학습은 개인이 원하는 삶을 성취하기 위한

필수적 요소로 여겨지기에 학습은 누구든지 언제 어디서든 접근이 가능해야한다.

3. 성인학습

일반적으로 성인학습과 아동학습은 대상부터 내포된 의의까지 많은 차이를 보인다. 아동학습자와는 다르게 성인학습자는 아래와 같은 차이점을 갖는다.

1. 자기주도적인 자아개념
2. 학습에 따른 경험이 축적됨
3. 학습 준비도는 사회적 역할에 대한 발달과업을 지향함
4. 학습 시간에 대한 관점은 지식의 적용하는 것에 즉각적인 적용으로 변함
5. 교과중심에서 문제중심의 학습을 지향
6. 외재적 요인보단 내부적 요인으로 인해 학습을 실시

(출처: 김남수, 2007, 재인용)

성인학습자는 좀 더 자율적이며 필요에 의해 학습을 하며 청소년학습자보다 자발성과 주도성이 있다(조미성, 2016). 성인학습은 성찰성(reflectivity)에 중점을 두는 능동적 학습과 같은 의미를 가지며(Edwards et al, 2002; 김남수 2007) 성인학습자는 자신들의 삶 속에서 얻은 깨달음을 통해 자신의 자아를 성찰하게 된다(김미자·전주성, 2014). 즉, 성인학습자는 자신의 존재를 알며, 자신의 능력과 목표를 어떻게 성취할 것인지를 스스로가 인지한다.

성인학습자의 경우는 청소년학습과는 다른 성향을 갖기 때문에 성인 학습에 대한 올바른 이해가 필요하다. 예로 그들이 학습을 왜 필요로 하는지, 학습을 실시하는데 장애요인은 없는지, 학습목표가 무엇인지 등 구

체적인 이해가 필요로 한다. 일반적으로 성인학습은 많은 사람들에게 ‘교육’이 아닌 ‘훈련’으로 인지되지만 교육이 갖는 효과성은 동일하다. 성공적인 성인교육은 성찰과 담론이 자유로운 공간을 제공하여 교육자와 학습자간의 밀접한 관계를 만들어야 한다(조미성, 2016).

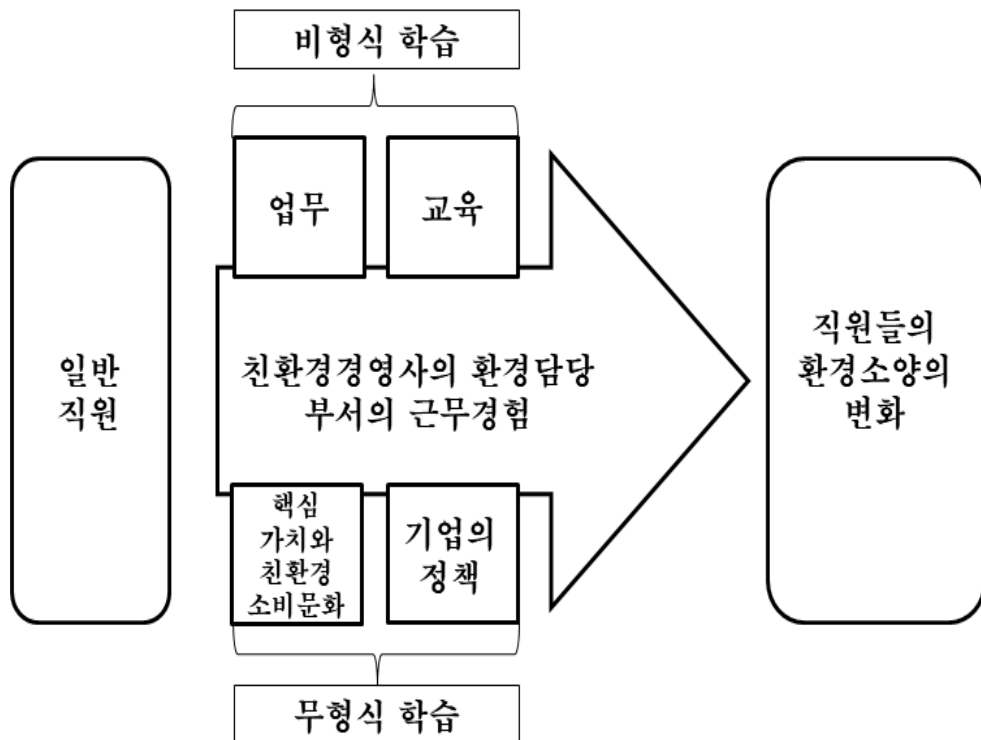
이와 반대로 성인학습의 장애요인은 크게 성향적 요인, 기관적 요인, 상황적 요인으로 나눌 수 있다. 성인 개인의 성향에서부터 개인이 속한 기관에 의해, 개인이 놓인 상황적 요인 등은 학습을 저해할 수 있다(최수현, 2000). 구체저적인 예로, 성인학습자는 학습 실패에 두려움(성향적 요인)이나 직장에서 학습참여 허가가 나지 않을 경우(기관적 요인), 자녀양육 및 가사일(상황적 요인) 등으로 인해 학습에 참여하지 못하는 경우가 있다. 즉 이밖에도 시간적 여유나 금전적인 문제, 건강상의 문제 등으로 학습에 참여하지 못할 수 있다(이지연, 2004). 성인은 학생처럼 하루에 일정시간을 의무적으로 교육받아야 되는 주체가 아니기 때문에 성인학습은 선택적으로 이뤄진다. 위와 같은 장애요인과 선택적 학습이라는 요인은 성인학습의 확장을 저해시킨다.

반대로 선행연구들의 밝혀낸 지속가능한 성인학습들의 사례들을 살펴보자면, 성인학습의 지속적인 참여는 개인의 특정목적의 필요에 의해 이루어지기도 하며(이지연, 2004), 사회적 관계망과 집단적 정체성에 의해 발현되기도 한다(조미성, 2016). 예로, 승진, 취업 등을 목표로 하여 학습을 진행하는 목적지향형 학습도 존재하며, 주부모임에서 실시하는 교육교실의 경우 학습참여자들끼리의 유대감, 친밀감을 지속하기 위해 참여를 하는 경우도 있다. 지속가능한 성인학습을 실행하기 위해서는 학습자가 가지는 특정 의도나 구체적인 참여 동기를 파악하여 학습참여자의 참여와 실천을 이끌어 내야한다.

제 4 절 분석틀

앞선 이론적 논의와 선행연구 검토를 통해 이 연구는 다음과 같은 분석틀을 사용하여 친환경경영사의 환경부서 직원들이 근무경험을 통해 그들의 태도나 인식 변화의 유무를 확인하였다

한편 이 논문에서는 직원들이 환경소양의 변화되는 과정을 알아보고자 기존 선행연구들이 설명하고 있는 친환경경영시스템(ISO 14001)이 갖는 특수성과 내부적인 핵심요소를 종합적 검토를 진행했다. 충분한 검토 후, 친환경시스템이 갖는 특수 요인들을 총 네 가지요인(친환경업무, 내부교육시스템, 기업의 핵심가치와 친환경소비문화, 기업의 정책)으로 그룹화 하였으며, 이 요인들을 통한 직원들의 변화과정을 상세히 살펴보고자 한다.



[그림 5] 분석틀 : 환경소양 형성에 미치는 직장 내의 요소

먼저 직원들은 환경‘업무’를 수행함에 있어 많은 경험과 학습을 하며 환경지식을 습득한다. 환경업무 중에서도 프로젝트, 기술제안, 정책검토 등 다양한 업무가 존재하기 때문에 각 직원마다 겪는 경험이 다르기 때문에 첫 번째 요인으로 선택하게 되었다.

‘교육’이란 기업마다 사내교육의 목적과 방식이 다르다. 기업매출성과와 미래전략에 대한 내부교육은 직원들에게 새로운 마케팅전략을 학습시키게 한다. 이 같이 환경교육 역시 직원들에게 새로운 정보를 학습시키며 직원마다 겪는 경험과 학습수준이 다르다. 때문에 이 과정을 구체적으로 다루고자 두 번째 요인으로 선택하게 되었다.

‘기업의 핵심가치’와 ‘친환경소비문화’는 기업의 정체성을 잘 표현해주는 요인이다. 이 두 가지 요인을 통하여 직원들은 기업의 운영방침과 사업방향성을 학습하게 되며 자신들이 어떻게 행동해야하는지 배운다. 현재 친환경소비문화와 시장이 확대되면서 직원들은 그 요인을 분석하게 되고 친환경제품개발, 모든 공정의 친환경화에 대하여 연구하게 된다. 이 두 요인은 직원들에게 직·간접적인 영향을 줄 수 있으며 이를 과정을 구체적으로 관찰하기 위해 세 번째 요인으로 선택하게 되었다.

‘기업의 정책’은 일반적으로 근무환경에 대한 것이 많으며 직원들의 태도에 영향을 준다. 예로, 뉴질랜드, 영국, 호주, 일본, 한국 등 전 세계적으로 기업에서는 탄력근무제, 파트타임제 근무, 재택근무, 양육휴가 등 다양한 가족친화적 정책을 펼치고 있으며 직원들의 근무만족도와 직무성과에 영향을 준다(강혜련 외 2명 2001; 유계숙, 2007). 이 같이 기업은 친환경정책을 통해 직원들에게 새로운 환경정보를 학습시킬 수 있으며 새로운 성과를 창출할 수 있다. 또한 직원들은 환경정책으로 인해 환경문제에 관심을 가질 수 있으며 태도의 변화를 가질 수 있다. 이 같은 과정을 살펴보고자 환경정책을 마지막 영향요인으로 선택하게 되었다.

제 3 장 친환경경영을 통한 환경담당자들의 변화

제 1 절 입학 및 입사동기

기존 선행연구 검토를 통해 친환경경영은 직원들의 친환경행동에 영향을 줄 수 있다는 사실을 알았지만 직원들이 겪는 경험과 변화과정에 대한 연구는 부족하다는 것을 알았다. 따라서 본 연구에서는 변화의 과정을 살펴보고자 연구 참여자의 근무 전/후 과정을 비교하는 것을 선택했다. 본 연구는 생애연구가 아닌 사례연구이기 때문에, 여기서 근무 ‘전’ 과정은 전반적인 삶의 경험이 아닌 참여자의 최종학력의 시점부터를 의미한다.

환경관리담당은 업무 특성상 전문적인 지식을 요구하며 관련학과 졸업생을 뽑기 때문에 연구 참여자 일곱 명 모두 환경과 관련된 학과를 전공했다. 연구 참여자 중 몇 명은 환경에 관심이 어렸을 때부터 있어 관련학과를 지원하고 현재 직장까지 오게 된 반면, 일부는 학부시절에 학과의 추세에 따라 환경공학을 선택하게 되고 졸업 후 환경에 대하여 관심이 없었으나 현재 직장 취업하게 된 경우도 있었다. 각 연구 참여자의 대학 입학동기와 현재 직장에 입사하게 된 동기는 다음의 표와 같다.

[표 7] 연구 참여자의 입학동기와 입사동기

구분	졸업학과	관련학과 입학동기	현재 직장 입사동기
A	환경공학	대학교 시절에는 환경공학과가 막 생겨날 시기로 유망학과로 떠올라 선택하게 되었다.	Y사가 환경경영을 도입할 시기로 사회적으로 존경받는 곳에서 환경관련 업무를 하면 보람있을 것 같아 지원하게 되었다.
B	환경공학	초등학교 4학년 때 환경관련 일기를 반에서 발표하고 상장을 수여하게 되었으며 이를 계기로 친환경활동에 관심을 가지게 되었으며 대학까지 전공하게 되었다.	공기업에 취업을 하려 했으나 지방근무가 많기 때문에 포기하였다. Y사가 환경적으로 명성이 높아서 지원하게 되었다.
C	환경관리	환경공학이 유망한 학과라 지원하게 되었고 IMF시기에 청년취업이 매우 어려워 대학원을 환경관리전공으로 입학하게 되었다.	석사 졸업 후 환경관리를 뽑는 모든 기업에 지원하다 Y사로 입사하게 되었다.

D	환경공학	수능을 재수하게 되어 점수에 맞춰 환경 공학과를 지원하게 되었다. 이후에 전과를 하려했으나 환경공학이 유망한 학과로 떠올라 공부를 이어가기로 결심했다.	친구가 지원한다고 하여서 따라서 지원하게 되었으며 처음에는 어떤 회사인지 모르고 지원하게 되었다.
E	환경공학	학부 때 화학공학을 전공으로 하였으나 환경공학이 유망학과로 떠올라 환경공학 대학원 과정을 지원하게 되었다	KIST환경수질센터에 연구개발 위촉연구원으로 근무하고 박사과정 진학을 고민하던 중 우연한기회로 현재 회사에 입사하게 되었다.
F	환경공학	고등학교 은사님이 환경관련 대외적으로 하고 계시고 환경교육 쪽으로 영감을 받았으며 환경정화활동에 관심이 생겨 환경공학에 지원하게 되었다.	환경공학을 전공하여 자연과학대 수질연구실에서 근무를 하다 교직이수의 기회로 환경교육 접하게 되었고 환경교육과 관련된 NGO에서 근무를 하던 중 현재 직장으로 이직하게 되었다.
G	환경공학	화학에 관심이 많아서 응용화학으로 입학하게 되었지만 2학년 때 학점에 따라 학과가 갈리게 되면서 어쩔 수 없이 환경공학과로 전과하게 되었다.	현재 회사에 취업이 되어서 왔으며 별다른 의도는 없었다.

제 2 절 친환경경영시스템과 업무

1.친환경경영시스템의 업무의 다양성

친환경경영시스템의 환경업무는 일반기업경영시스템과 업무에 비해 지속가능성에 초점을 둔다. 예로, 한 제품은 환경성 평가를 거치고 제품이 갖는 환경부하와 개선방안을 모색하여 지속가능한 발전을 위해 연구가 진행된다. 이렇게 생산된 제품은 기존의 제품보다 환경오염을 줄이는 ‘친환경’적인 제품으로 인증되고 판매된다. 이 모든 과정을 전반적으로 관리하고 기획하는 환경업무는 일반회사의 환경업무에 비해 차이점을 갖는다. 전반적인 차이점을 간략히 정리해보자면 아래와 같다.

[표 8] 친환경경영 기업과 일반기업의 환경업무의 차이점

업무	일반기업의 환경업무	친환경경영사의 환경업무
폐기물 처리	▶ 법적 기준치에 맞는 배출	▶ 환경부하 최소화 및 처리설비 투자 ▶ 기준치보다 낮게 배출하러 노력
환경성과 평가	▶ 특정제품 환경인증마크 획득	▶ 제품의 전과정평가 (원재료 조달~제품폐기) (Life Cycle Assessment) 실시 ▶ 주기적인 기업의 환경성과평가 실시
C S R 활동	▶ 미실시	▶ CSR 환경분야 : 다양한 환경교육활동 제공 환경정화 활동 실시 조경 및 수목활동 실시
기타 활동	▶ N/A	▶ 환경 R&D산업, 환경관련기술 특허 ▶ 자사의 협력회사에 공정 환경 개선을 위해 투자 및 시스템 구축 지원활동 실시

[표 8]과 같이 친환경경영 기업의 환경업무는 일반기업에 비해 환경 보호 및 개선활동에 특화되어 있으며, 친환경경영시스템은 기존의 환경 관리업무의 틀에서 벗어나 개선방안을 모색하는데 중점을 두기 때문에 참여자 모두 환경과 관련된 최신이슈, 기술동향, 정책 등 관련 정보를 능동적으로 학습할 수 있다.

Y사 A부장-1공장 근무: 친환경경영회사에 다니면서 배운 게 많아요. 원래 대학교 때는 환경 전문기술 위주로 많이 가르쳤잖아요. 그러다 보니 오염물질 처리하는 기술 이런 쪽에 기술을 배우다가 사실 학교에서 배우지 못하고 환경 업무를 하면서 환경경영에 대한 여러 가지 경험을 하게 되잖아요. 환경회계라든지, LCA라든지, 환경성과 평가라든지요. 그리고 국책사업에 조인해서 하는 경우가 많이 생기다 보니 환경경영에 대한 부분에 대해 알게 되었죠. 상대적으로 우리가 알고 있는 수처리나 어떤 폐수처리 작은 기술 처리보다 회사에서의 오염물질을 줄이는 활동이 상대적으로 환경전반에 미치는 영향이 훨씬 크다는 것을 느끼게 되었어요. 나름대로 관심이 좀 있었죠. 환경을 고려한 설계에 관한 개념들을 입사하고 나서 알게 되었죠. 사실, 학교 다닐 때는 사실 그런 부분에 대해서는 전혀 몰랐었던 사실이었어요.

기업 내에서의 학습은 비형식학습의 적절한 예시로 볼 수 있다. A부장은 처음에 입사를 했을 때 가장 크게 느꼈던 점은 자신이 학교에서 배운 지식과 기업에서 요구하는 지식수준의 차이였다고 한다. 기본적으로 대학교에서 배운 기본적인 환경공학 또는 관리학은 처리기술과 공정에 관하여 배우지만 실제 입사 초창기 당시에는 신기술도입과 관련시스템의 변화로 관련 정보를 이해하는데 어려움을 느꼈다고 한다. A부장뿐만 아닌 다른 참여자들 역시 근무 초창기에는 자신들이 부족하다고 느꼈으나 기업이 제공하는 체계적인 입사교육, 관련업무교육, 프로젝트 참여, 직원간의 소통 등 복합적인 학습방법을 통해 자신들의 역량이 발달되었다고 한다.

Y사 C부장(현재 퇴사)-환경경영팀 근무 : 친환경경영 기업에서 근무하다보니 기업에서 할 수 있는 모든 것을 경험한 것 다한 같아요. 저는 환경 R&D 도 해봤고 특허도 내봤

고 그 다음에 LCA도 해봤고 그 다음에 법 그 다음에 국회상대로.. 그러니까 환경에 관해서 무언가 다양한 활동을 했던 것 같아요. CSR도 한 2년 정도 참여 했었구요. 그래서 많이 경험을 했었죠.

일반회사의 환경관련업무는 폐수 및 폐기물 처리 등 처리공정에 업무중점을 두지만 친환경경영활동은 지속가능경영보고서 출판, 전과정평가(Life Cycle Assessment)실시, 환경특허출원 등 단순한 업무처리에서 나아가 다양한 환경활동을 포함한다. C부장은 반복적인 업무가 아닌 매번 새로운 과제를 도전할 수 있었으며 다양한 환경관련 정보들을 습득하고 우리나라의 시대별 환경정책의 변화를 알 수 있었다고 했다. 그녀는 자신이 참여한 다양한 활동들로 인해 스스로의 만족감을 높일 수 있는 좋은 기회였다고 하였으며 다른 회사 또는 다른 부서에서 일을 했다면 이런 기회를 얻지 못했을 거라고 강조했다.

Y사 D팀장-2공장 근무 : 우리제품 자체가 우리가 만들긴 하지만 원재료는 다 협력회사에서 옵니다. 그때 리더들도 우리 회사만 환경경영을 하면 안되고 협력회사까지 다 아우러져 경영을 해야 된다고 생각했어요. 그때부터 상생협력본부라는 조직을 만들어서 협력회사 지원활동을 하게 됐어요...(중략)...이를 통해 환경경영시스템이 없다면 구축을 해주고, 사실 품질관리 쪽에도 마인드를 잡아주죠. 원부자재에서 이슈가 생기면 저희 제품의 이슈고 저희의 잘못이 아니더라도 제조사인 저희 잘못이 되는 거죠.

또한, 친환경경영시스템은 원자재 조달부터 가공까지 전 공정의 친환경화가 필수적이기 때문에 협력업체의 친환경화를 이끌어내기도 한다. 예로, Y사는 제품 특성상 친환경이미지가 중요시되어 전 공정의 친환경화를 오래전부터 고수해오고 있었다. 2002년도 D팀장은 입사한지 얼마되지 않아 한 제품의 LCA에 참여하였는데 Y사가 환경부담을 줄이기 위해선 자신들뿐만 아닌 협력회사의 친환경 공정화가 필요하다는 결과도출되었다고 한다. 이를 해결하기 위해 D팀장과 그 당시 팀원들은 협력사에 직접 방문하여 친환경시스템 구축을 도와주고 직원들에게 관련교육을 실시하였으며 원자재 품질개선을 위해 노력하였다고 한다. 결론적으로 Y사가 10년 후인 2013년도에 동일한 제품의 LCA를 비교분석한 결과

환경부하가 12~13%가 절감하는 결과를 성취하였다.

이 같이 참여자들은 기업에 다니면서 다양한 프로젝트와 경험을 하게 되며 스스로가 학습을 하며 역량을 강화해나간다.

2. 업무경험을 통한 직원들의 변화

참여자들은 서로 각각 다른 이유로 현재 회사에 입사하게 되었으며 입사 전 환경에 대한 관심정도도 각각 달랐다. 일부는 환경보호에 관심이 없었지만 일부는 환경보호활동 및 정화활동에 큰 관심을 보여 지금 회사에 입사를 하게 된 경우도 있었다.

Y사 B차장-1공장 근무 : 제가 초등학교 4학년 때였어요. 담임선생님이 그때 일기를 검사하는 시간이었던 것 같아요. 제가 주말에 공원에서 연못 위에 쓰레기를 주워 가지고 휴지통에 버렸다, 이런 내용을 일기에 썼어요. 그랬더니 선생님이 ‘아 정말 훌륭한 일을 했구나, 넌 나중에 크게 될거야’ 라고 이렇게 칭찬을 해주셨어요. 애들 모두 있는 반 앞에서 말이죠. 그때 아 친환경활동을 하면 칭찬을 받는구나라는 느낌이 확 들었죠.

Y사의 B차장은 어렸을 적부터 환경정화활동에 관심이 있는 사람이었다. 어렸을 적 그는 무언가를 앞장서서 하는 아이가 아니었다. 하지만, 어느 날 초등학교 때 자신이 일기에다 공원 연못에 쓰레기를 주워 쓰레기통에 버렸다는 걸 써놓았는데 담임교사가 일기를 읽어주며 반 아이들 앞에서 크게 칭찬을 해줘서 자신이 한 일에 대하여 큰 자신감이 생겼다고 한다. 이 때의 경험이 자신의 내면에 변화를 가져왔으며 환경보호에 관심을 가지게 된 가장 큰 계기라고 강조했다. 그 후 그는 교실, 방 청소나 주변 하천, 산 등 환경정화활동에 관심이 생겼다고 한다. 시간이 흘러 환경관련 학문에까지 관심이 생겨 대학졸업 후 Y사까지 입사하게 되었다고 한다. 근무를 하면서 그는 학교에서만 배우던 것과는 달리 정말 많은 것을 새롭게 배우게 되었다고 한다.

Y사 B차장-1공장 근무 : 일을 하다보니 환경에 대해 몰랐다가 알게 되는 경우가 많은 것 같아요. 예를 들면 폐기물 분리수거로 말씀드릴게요. 사실 누가 보진 않는데 제가 좀 찢려요. 비닐하고 종이 섞여있는 것 특히 플라스틱 포장에 뒤에 종이 붙어있는 걸 블리스터(Blister) 포장이라고 하는데, 그런 것들을 막 분리수거를 안하면 양심에 조금 찢립니다. 제가 본사 있을 때 분리배출 표지 부착에서부터 재활용부담금(EPR) 책정까지 많은 걸 담당했었거든요. 그런 것들을 하다 보니까 아 이게 어떤 의미인지 알게 되었어요. 사실 그 전에는 분리수거가 되어야한다는 것은 대략을 알았지만 정확히 어떤 의미인지는 몰랐어요. 그런데 이런 업무를 통해 알게 되면서 내가 집에서 나오는 그런 쓰레기가 분리수거가 잘 되었는지 확인해요. 물론 마크를 보는 것은 아니지만 이게 맞는 위치에 버려지는지 한번 더 점검해서 버리는 습관이 생기더라고요.

B차장의 근무경험을 통한 환경소양 변화를 조금 더 구체적으로 설명하자면, 그는 대학에서는 분리수거의 과정을 배운 경험과는 달리 직접 근무를 하다보니 제품에 붙이는 폐기물 관리 라벨의 의미와 중요성을 배웠다고 한다. 이밖에도 대학에서 배운 폐기물 공정과정 지식은 실제 업무를 하면서 그 중요성과 개선점에 대한 필요성을 느꼈다고 한다. 이외에도 그는 지속가능경영보고서 기획 및 작성 등에 참여했으며 그 당시 정보를 아직까지 기억하고 있을 만큼 환경에 대한 관심이 높았다.

이와 같이 그는 친환경활동에 관심과 실천은 관련 직무를 하면서 더욱 강화가 된 편이다. 예로, 2011년 본사에 근무할 당시 낭비되는 종이컵을 줄이기 위해 텀블러를 나눠주는 프로젝트를 기획했으며 모범이 되기 위해 텀블러 사용을 고집했다고 한다. 현재는 습관이 되어 텀블러를 사용하는 등 개인적인 실천을 이어가고 있다. 그는 회사에서는 친환경경영 시스템 ISO 14001의 관리를 주관하며 1공장의 환경부하를 줄이기 위해 공정개선과 직원교육을 실시하던 중 효과적인 정보전달을 위하여 환경교육에도 관심이 생겼다고 한다. 그의 환경보호에 대한 관심과 노력은 시간의 지날수록 강화되고 있었으며 스스로 발전해 나가고 있었다.

이와 다르게, 자신이 하고 있는 일을 통해 환경에 관해 새로운 것을 알게 되어 행동의 변화가 있다는 참여자도 있다.

Y사 C부장(현재 퇴사)- 저는 굉장히 친환경적인 마인드를 가지고 있는 사람은 아니었어

요. 그냥 평범한 시민이에요. 그런데 굉장히 그런 가치가 강력한 회사에 온 거예요...(중략)...그냥 평범한 사람이 환경가치를 중요시 하는 기업에 들어와서 굉장히 특이한 프로젝트를 경험하면서 좀 더 그렇게 변한거죠 저는. 처음부터 굉장히 친환경적(Eco-friendly)인 사람은 전혀 아니거든요.

인터뷰의 C부장은 환경관리전공 대학원과정을 마친 고학력자였다. 그녀가 대학졸업 할 때 97년 외환위기와 터져서 취업이 굉장히 힘들었다고 한다. 그래서 그녀는 무작정 취업을 기다리기보단 대학원에 진학하기로 결정했다고 한다. 대학원 석사과정을 다니면서 환경과 관련된 다양한 기술과 정책을 배우게 되었지만 정작 환경에 대한 관심은 그렇게 큰 편은 아니었다고 한다. 졸업 후 우연히 Y사를 입사하게 되어 다양한 프로젝트를 참여하게 되었으며 프로젝트를 참여할수록 환경보호에 대한 마인드가 점점 발달되었으며 관심도 높아졌다고 한다.

그녀가 가장 기억에 남는 특이한 프로젝트는 한 제품의 전과정평가(Life Cycle Assessment-LCA)라고 설명했다. 그녀는 자료 수집위해 새벽에 쓰레기 수거업자들이랑 동행하며 직접 쓰레기를 수거까지 하였다. 수거 후 이 폐기물이 매립장에서 어떻게 폐기되고 재활용 사업장에서 어떻게 분류가 되는지 구체적인 조사를 약 4개월가량 했다고 한다. 악취가 진동하는 폐기물처리장을 직접 방문조사하고 업자들을 취재한다는 것은 매우 고된 일일 수 있지만 그녀에겐 우리나라의 폐기물 처리과정 시스템을 이해할 수 있게 해주는 좋은 기회였다고 했다. 이 경험을 통해 그녀는 우리나라 폐기물 발생량 절감의 필요성을 느꼈으며 환경보호가 왜 중요한지 깨닫게 되었다고 한다. 프로젝트 종료 후, 그녀는 가정에서 쓰레기를 처리할 때 분리수거를 철저히 하는 작은 습관이 생겼다고 했다. 이같이, 특정 프로젝트 또는 업무 경험이 직원의 환경소양의 변화의 시작점(Trigger)으로 작용할 수 있다.

직원들은 다양한 환경업무를 수행하면서 관련정보를 습득하기 위해 스스로가 학습을 하며 개인의 환경소양의 변화를 경험한다. 위의 두 사례를 보았듯, 환경업무 근무경험은 때로는 개인의 갖고 있는 환경소양을 더욱 강화시키거나 형성해 나가는데 결정적이 역할을 했다.

제 3 절 친환경경영시스템과 교육

1. 친환경시스템의 교육

대부분의 기업들은 기존의 기업 성과나 설정년도 목표치 등 데이터를 활용하여 교육을 실시한다. 이에 반해, 친환경경영시스템 내의 교육시스템(이하 친환경교육시스템)에서 직원들은 수평적인 의사소통을 유지하며 구체적인 피드백을 공유한다. 또한, 눈높이교육, 이해관계자의 니즈 파악 등 교육에 대한 의견 수렴을 통해 직원들의 참여도를 높일 수 있다.

Y사 D팀장-2공장 근무 :이게 환경교육도 어려서부터 교육을 받았다면 변화의 흐름에 따라 새로운 걸 받아드리는데 기성시대 분들은 아무리 교육을 해도 안 돼요. 교육이란 것 자체가 상호간의 대화가 형성이 되고 교류가 있어야 가능하잖아요. 아무리 좋은 교육 시스템, 보상이 있어도 사람이 참여를 하지 않으면 무용지물이에요. 현장분들에게 ‘분리수거 제대로 하세요’, ‘이걸 재활용하면 얼마만큼의 가치가 있습니다’라고 말해줘도 소용이 없는거예요. 왜냐하면 그분들한테는 우선순위가 아닌거죠. 예를 들면, 생산, 생산성, 원가, 품질이 더 중요하기 때문이죠. 아무리 교육을 하더라도 말 그대로 주입식 교육이라 효과가 뛰어나질 않았어요.

D 팀장의 인터뷰 내용처럼, 직원들은 개인의 성과 또는 팀의 목표치 달성을 위해 환경관리를 업무상 최우선 고려순위에 두지 않는다. 기존의 주입식 교육은 정보전달력은 가지지만 직원들이 실천을 해야 하는 동기를 부여하지 못한다. 이는 직원들이 분리수거의 필요성을 알지만 개개인의 실천의 중요성을 인지하지 못한다는 의미이다. 때문에 효과적인 교육 제공을 위해서는 직원들이 환경관리의 실천의 필요성을 재해석해야 한다.

보편적으로 기업은 화폐보상, 주입식 교육, 인센티브 제공을 통해 직원들의 참여를 유도한다. 이러한 방법은 분기별 또는 반기별 성과를 얻을 수 있지만 장기적인 효과를 얻기에는 힘들다. 이를 개선하기 위해서는 일종의 보상시스템보다 직원들과의 적절한 의사소통을 통해 애로사항 및 개선사항을 수렴하는 것이 중요하다.

L사 G팀장-1공장 근무 : 우리가 생산 공정에서 세척할 것들이 나오지 않습니까? 여기 세척장은 아주머니 , 여사님들이 세척을 해주세요. 이분들이 폐수를 직접 발생시키는 분들이잖아요? 그분들의 역할도 굉장히 중요해요. 그래서 그분들을 주기적으로 교육을 시켰어요. 한 열 몇 분 계십니다. 이분들에게 물의 순환, 기후변화 등과 같은 기초적인 환경교육을 해드리면서 우리가 환경을 개선해야 하는 목적과 목표를 설명해드렸죠. 개선할 부분이 있다면 귀 담아 들었습니다. 이런 소통해가는 과정이 가장 기억에 남아요.

L사에서 가장 큰 환경문제는 폐수였으며 이를 개선하기 위해 수많은 방법들이 동원되었지만 거의 무용지물이었다고 한다. 이를 타개하기 위해 G팀장은 우선적으로 폐수와 관련된 모든 이해관계자들을 분석했으며 결국 세척장에서 일하는 여성직원(이하 아주머니)들이 핵심적인 구성원이라는 것을 깨달았다고 한다. 이후 그는 세척장 여성 직원들과의 원활한 소통과 개선사항 의견수렴을 하였으며 당사자들의 니즈와 에로사항에 귀를 기울였다고 한다. 주기적인 의사소통을 통해 여성 직원들은 대부분 저학력자에 연령대가 높다는 것을 알게 되어 교육을 실시할 때 그들이 알아듣고 이해하기 쉬운 방식으로 설명을 했다고 한다. 또한 그들이 왜 폐수를 줄여야하는지, 폐수를 줄이기 위해 어떻게 해야 하는지를 아주 쉽게 교육했다고 한다.

이와 같이 그는 기존의 수치와 그래프 등을 사용하는 주입식 교육접근이 아닌 눈높이교육방식의 접근을 통해 당사자에게 절감행위의 필요성을 깨닫게 해주었다. 또한, 그들의 절감을 위해 필요한 에로사항 및 개선사항을 수렴해 고수압 노즐 등 필요설비를 설치해주었다. 그의 눈높이식 접근방식을 통해 현재 L사의 폐수 처리량은 많이 감소했으며 관련 직원들 또한 인식의 변화를 가졌다고 한다.

Y사 D팀장-2공장 근무 :우리 회사가 환경쪽에서는 뛰어난 회사인데 현장가보면 분리수거 참여율도 낮고 그래서 이 분들은 사고방식이 어떨까라는 생각을 하게 되었어요. 이 사람들도 분리수거에 직접참여하고 느끼게 해주자라고 생각했어요. 그렇게 생각해보니 생산 공정에서 나오는 폐기물 중 가치 있는 게 많이 있고 그래서 우리가 배출한 폐기물로 가치 있는 새로운 물건으로 만들면 이 사람들도 사고방식이 바뀌지 않을까라고 생각했어요.

눈높이식 접근과는 다르게 Y사 D팀장의 경우에는 참여형 교육을 실시했다. 그는 환경교육을 오랜 기간 동안 실시해왔지만 교육을 받은 직원들의 주체적인 실천을 보지 못했다고 한다. 이를 개선하기 위해 교육 기관에 자문도 구해보고 관련서적도 찾아보고 했지만 좋은 아이디어를 얻지 못했다고 한다. 그러던 어느날 그는 평소에 알고 있던 Y교수님의 전시회를 참여하게 되었고 미술작품을 관람하다가 아이디어를 얻었다고 한다. 돌아와 그는 공장에서 발생하는 폐기물을 사용하여 미술작품으로 만들어보고 직원들이 직접참여를 할 수 있는 교육과 공간을 만들고자 계획했다.

그는 바로 실행해 옮겼고 2007년부터 3년 동안 회사 내 로비에서 재활용 전시회를 개최하였다. 직원들은 자신들이 공정 중 발생시킨 드럼통, 종이지관 같은 폐기물 등을 재활용하여 미술작품으로 바꿔 자신의 작품을 로비에 전시해 둘 수 있었다. 전시공간이 제한적이다 보니 직원들은 자신들의 작품이 전시되는 것에 자랑으로 여겨 참여가 활발했으며 자신들이 만든 폐기물이 미술품이 될 수 있다는 인식의 변화를 심어주었다고 한다. 또한, 추가적으로 남는 종이지관이나 회사 유니폼의 경우에는 연필통 또는 장바구니로 재활용하여 직원들에게 배포하였으며 전시회장 옆에 장소를 마련하여 직원들 모두가 환경선언문을 작성하고 다 같이 지장을 찍는 지장이벤트도 개최하였다고 한다. 이를 통해 직원들의 환경보호와 개선에 관심이 높아졌으며 실제 2공장의 폐기물 발생량도 전년도에 대비하여 줄었다고 한다. D팀장이 다른 근무지로 발령이 나면서 전시회가 막을 내렸지만 최근 2공장으로 복귀하면서 전시회 재개최를 계획하고 있다고 한다.

이와 같이 기존의 주입식 교육을 틀에서 벗어나 직원들의 생각과 참여를 중시한 교육은 기업의 성과와 전반적인 분위기를 바꾼다.

2. 교육을 통한 직원들의 변화

친환경교육의 환경교육을 통해 직원들의 환경소양 역시 변화한다. 참

여교육과 동기부여를 통해 직원들 스스로가 환경개선의 필요성을 느끼며 실천한다.

Y사 D팀장-2공장 근무 :현재 저희는 4조 2교대로 진행하는데 4일 동안 야간근무 12시간 하고 4일 쉬고 낮 근무로 12시간씩 일해요. 폭 쉬고 오라는 취지로 1조를 늘렸죠. 4일 쉬는 동안 1일은 교육에 참여할 수 있어요. 참여를 하면 특근으로 쳐서 임금에 150%를 지급했어요. 처음에 실행했을 때는 참여율이 저조했어요. 그 당시에는 직원분들이 젊으시다 보니 더 놀고 싶었던 거죠. 휴일에 회사를 나오는 것 보다 쉬고 싶고 놀고 싶고 하다 보니 교육 이수율이 50%가 안됐어요. 직원 스스로가 선택할 수 있었으니까요. 그런데 고정적으로 교육에 참여하시는 분들이 계셨어요. 1년 2년이 넘어가니까 교육 이수자하고 미이수자하고 차이가 생기는거예요. 현장에 계시는 분들이 대부분 최종학력이 고졸 또는 전문대졸이신 분들이세요. 그런데 교육을 계속 몇 년을 받다보니까 지식의 차이가 점점 벌어지는거예요. 예를 들면, 직원분들께서 교육에 대해서 얘기를 하시다보면 미이수자분들은 대화에 참여를 못하는 상황이 벌어지는거예요. 이 평생교육을 저희는 20년 동안 실시하고 있는데 시간이 지날수록 참여율이 높아지는게 보였어요.

D팀장은 오랜 기간 동안 사내교육을 진행하면서 많은 직원들의 변화를 목격했다고 한다. Y사의 사내교육은 환경교육을 포함한 교양, 수학, 영어 등 모든 교육을 포함하고 매주 주말에 실시된다. 또한 직원들의 교육 참여율을 높이기 위해 인센티브를 제공하기도 한다. 교육 초창기에는 일부 직원들은 월급을 더 받고자 일부러 교육에 참석하는 사례도 종종 있었다고 한다. 대부분의 직원들은 주말에 회사에 다시 나오는 것보단 집에서 쉬는 것을 선택했다고 했지만 일부 직원들은 교육에 열정적으로 참여했다고 한다.

교육에 열정적으로 참여하는 직원들은 대부분 저학력자로 자신이 어렸을 때 배우지 못한 것들을 다시금 배우고자 하는 마음에 교육에 적극적으로 참여했다고 한다. 점차 시간이 흘러 교육 참여자와 비참여자 간의 지식수준의 차이를 보이기 시작하며, 비참여자들이 자발적으로 참여하는 수가 점진적으로 늘었다고 한다.¹²⁾ 현재는 교육 참여자들이 매 수

12) 성인학습의 참여 동기에는 다양한 요소가 존재하지만 이 사례의 경우에는 집단적 정체성 & 사회적 관계망이 주요 참여 동기로 해석할 수 있다. 시간이 흘러 교육에 참여하지 않았던 직원들도 동료들의 권유와 집단 내 분위기로 인해 참석하였다.

업에 관하여 D팀장과 팀원들에게 피드백을 주며 주말에 교육을 실시하지 않으면 오히려 불만을 토로한다고 한다.

이 평생교육은 20년간 지속되어 왔으며 직원들의 근무태도 또한 변화시켰다. 그 예로, 현재 2공장의 생산책임자(Operator)들은 문제 발생시 협력하여 대처하며 휴식시간에는 모여서 공정을 어떻게 더 개선할 것인가에 대해 토론을 진행한다고 한다. 이는 앞서 D팀장이 주최한 전시회 참여교육과 같은 맥락으로 볼 수 있다. Y사의 평생교육은 직원들의 자발적이며 능동적으로 참여를 유도하며 직원들의 역량을 강화시킨 대표적인 사례이다. 또한, 단발적 교육이 아닌 오랜 기간 동안 교육을 지속해온바 직원들의 환경소양과 더불어 기본적인 학문의 소양을 발달시킬 수 있었다.

환경교육담당자들은 이와 같이 수많은 교육방법을 연구하고 적용한다. D팀장과 G팀장의 경우 눈높이형 교육과 참여형 교육을 적용하여 성공적인 성과를 사례였다. 이와 같이 친환경경영 교육시스템은 직원들의 환경소양에 영향을 줄 수 있다는 사실을 확인할 수 있었다.

그렇다면 환경교육시스템을 회사 내에서 운영하는 직원들과 달리 사회공헌활동으로써 직접 기획하고 운영한 직원은 어떤 변화를 경험하였는지에 대한 논의가 필요하다. 다음 F주임의 사례를 통해 그 결과를 알 수 있다.

L사 F주임-본사 근무 : 일단은 이 회사를 다니기 전에는 환경보호활동이 제 개인적인 실천이었다고 하면 기업에 오고나선 많이 달라졌어요. 예를 들어 고마운 지구라는 활동을 하면서 그 프로그램이 완전 환경프로그램이라고 할 순 없지만 환경을 기반으로 해서 아이들에게 생활습관을 알려주는 프로그램이거든요. 환경 활동에서 가장 중요한 게 개인의 습관에서 시작해야 한다는 것이 저희의 모토이고 그런 것들을 학생들에게 교육하다 보니, 처음에는 저의 개인의 실천으로 생각했었는데 지금은 조금 어린아이들에서 성인들까지 이러한 가치관을 많이 심어주는게 중요하다고 생각하게 되었어요. 개인에서 조금 크게 바라보게 되었죠.

F주임은 L사 입사 전 대학 수질 연구실에서 근무를 하였는데 우연한 기회로 교직이수를 하게 되어 환경교육에 관심이 생겼다고 한다. 이후

환경단체에서 교육자로서 활동을 했다고 하다가 L사로 입사제의를 받게 되어 근무를 시작하게 되었다. 근무 이전에 F주임은 최대한 친환경활동을 지키려고 개인적인 실천과 노력을 했다고 한다. L사로 이직 후 자신이 속한 사회공헌 팀에서 ‘고마운 지구’란 공헌 프로젝트에 참여하게 됐으며 2015년부터 매년 60개의 중학교에 나가 청소년들에게 올바른 생활습관과 다양한 환경교육을 실시하고 있다고 한다. 교육을 지속적으로 진행하다 보니 친환경행동이란 개인적인 실천도 중요하지만 타인에게 올바른 가치관을 심어주는 것이 매우 중요하다고 깨달았다고 한다.

F 주임은 청소년 환경교육을 실시하며 새로운 이해관계자들을 만나면서 교육이란 것에 새로운 의미를 발견해나간다고 한다.

L사 F주임-본사 근무 : 네. 매번 새로운 것을 배우는 것 같아요. 일은 똑같은 일을 하고 있지만 매년 새로운 사업들을 진행하기도 하고 그 안에서 더 많은 이해관계자분들을 만나고 기업인뿐만 아니라 NGO담당자, 정부부처 많은 이해관계자분들을 만나다 보니 그러면서 많이 성장하는 것 같아요.

‘고마운 지구’의 프로젝트에 참여한 이해관계자들을 나열해보자면 교육을 제공하는 L사의 사회공헌 교육담당자, 학생, 학교교사 등으로 구분할 수 있다. 하지만 이 교육의 특성상 체험학습위주로 하다 보니 참여를 힘들어 하는 학생들이 보여, 학생들의 적극적 참여를 이끌어 내기위해 학부모들을 직접 섭외하여 어머니 서포터즈¹³⁾를 만들게 되었다고 한다. F주임의 경험에 따르면 교육내용은 중학교 학생들을 위한 수준이지만 참여 및 체험학습으로 진행하다보니 교육을 참여하는 학부모와 교사들도 몰랐던 사실들을 배우게 되며 나아가 교육에 열정적으로 참여한다고 한다. 교육을 다 마친 후 F주임은 이 교육 때문에 자신들의 생활습관과 환경태도가 변하게 되었다는 많은 학생들과 교사들에게 많은 감사의 편지를 받게 되었다고 한다.

현재 많은 교육경험을 통해 ‘고마운 지구’ 교육에서 부족한 면이 있다

13) 어머니 서포터들과 년 단위로 계약을 진행하고, 1년 동안 60여개의 학교에 나가 같이 교육을 진행을 한다고 한다.

면 관련 피드백을 수렴하여 부족한 점을 개선해나가고 있다고 한다. 참여유도형 방식과 적극적인 의사소통을 통해 추후 년도 교육을 재희망하는 학교와 학부모들이 매년 늘고 있다고 한다. 이 같이 F주임은 이해관계자들의 니즈를 파악하고 학부모들의 피드백을 받으면서 환경교육의 새로운 방식을 학습하게 되었다. 또한 이 경험들을 통해 F주임은 어른들이 쉽게 즐기고 참여할 수 있는 성인 환경교육의 필요성을 느꼈다고 한다. 현재 자신은 중학교 학생들만을 대상으로 한 교육을 기획하고 실시하고 있지만 추후에는 성인을 대상으로 하는 교육 또한 계획할 것이라고 말했다. 이와 같이 환경교육을 통해 F주임의 환경소양은 더욱 강화되고 있었으며 개인적인 실천에서 나아가 타인을 실천까지 이끌어내는 훌륭한 환경소양인으로써의 모습을 보여주고 있었다.

기업 내 교육은 기존의 환경소양과 관련된 연구와 다르게 학교가 아닌 기업에서 실행한 교육임에도 불구하고 효과성은 동일하다. 참여자와 실행자 모두 이 환경개선의 필요성을 이해시키고 교육방식을 참여교육을 진행함에 따라 두 당사자 모두 환경인식, 태도, 행동 등 다양한 변화가 있었다. 또한, 기업교육의 경우 일반 교육기관에서의 교육과는 다르게 참여자가 퇴사를 하지 않는 이상 지속적으로 참여가 가능하다는 장점이 있다.

제 4 절 기업의 핵심가치와 친환경소비문화의 확산

1. 친환경 핵심가치와 친환경소비문화의 확산

급변하는 시장과 기업의 사회적 책임에 대한 관심증가에 따라 기업들은 마케팅전략을 새롭게 수립한다. 이에 기업은 전통적인 영업 전략인 납기준수, 품질관리, 원가유지에서 벗어나 친환경제품 개발, 사회공헌활동, 고객만족 서비스제공 등을 새로운 경영전략을 수립한다. 기업들은 이러한 경영전략에 핵심가치를 반영하기도 한다.

Y사 경우 지속가능한 경영을 위해 3대 핵심가치를 도전과 창의, 신뢰와 배려, 책임과 공헌이라 정하였다. 이 3대 핵심경영가치는 1980년대부터 실시한 사회공헌활동에서부터 비롯되었으며 현재의 Y사를 발전시킨 원동력이다.

Y사 D팀장-2공장 근무 : P사장님 전에 선대 회장님이 몇 분 계셨어요. 그때는 친환경에 대한 마인드가 없었죠. 그냥 일반회사였죠. 다른 회사랑 차이가 없었죠. 그런데 사람 한 명이 바뀌면서 다른 기업들이 가지고 있지 않는 요소들을 삽입했던 거죠. 그 당시 84년도에 나무를 국유림에 심자라고 했을 때 반발이 있었죠. 산림청이 해야 할일을 왜 우리가 해야하냐라는 반발이었죠. 다른 기업에서 볼 때는 속된말로 ‘아 정부에 잘 보이고 싶어서 그러는거 아냐?’ 라는 의구심을 가졌었죠. 그런데 그 나무심기를 34년 동안 하다 보니 엄청난 힘이 생긴거죠.

D팀장의 인터뷰에서 볼 수 있듯이, 환경공헌활동을 실시하기 전 Y사 역시 기존의 경영방침이 존재했지만, 새로운 경영자가 취임한 후 기업의 경영전략은 통째로 바뀌었다고 한다. D팀장이 경험한 P사장의 경영방식은 남달랐다. P사장은 취임 후 스스로 먼저 공부를 하고 환경담당자들을 모아 환경전과정평과(LCA) 교육을 실시했으며 타 회사와의 차별성을 두기 위해 친환경제품개발에 총력을 기울였다고 한다. Y사는 제지회사로 목재소비량이 매우 높기 때문에 P사장은 자신들이 소비한 나무를 사회에 다시 공헌하고자 계획하고 강행했다고 한다. 나무심기 프로젝트의 경

우 초창기에는 이윤이 발생하지 않는 공헌활동이기 때문에 반발이 심했다고 한다. 일반기업의 경우에는 투자금을 R&D사업이나 신제품개발에 투자를 유치하지만, P회장은 ‘친환경’ 경영마인드를 고수하였으며 이를 토대로 다양한 환경 사회공헌활동에 투자금을 유치했다고 한다. D팀장은 한 사람이 회사를 바뀌어나가는 것을 보면서 경영자의 중요성을 깨달았다고 한다. 그는 P사장의 경영방식과 사업방향을 통해 ‘기업이 환경보호를 위해 앞장서야 한다’라는 것을 느꼈으며 기업의 사회적 책임에 대하여 많은 학습을 했다고 한다. 점차 시간이 흘러, P사장의 친환경 경영방침과 나무심기 프로젝트는 Y사의 현 기업의 핵심가치의 토대가 되었으며 현재의 Y사를 있게 한 원동력이다.

이와 반대로 L사의 경우는 친환경소비문화의 확산이라는 사회적 요인에 의해 기업의 친환경화를 이끌어 낸 경우이다.

L사 E파트장-본사 근무 : 현재 LG생활건강은 국내 생활용품 점유율을 1위를 기록하고 있는 기업입니다. 친환경마크 인증을 받은 제품은 국내에는 총 15000개가 존재하며 LG는 그 중 150개를 보유하고 있습니다. 환경마크인증 받은 제품 중 대부분은 주방 및 세탁세제이다. 그 이유로는 환경성에 민감한 제품들 대부분이 주방, 세탁 세제이기 때문이에요.

L사는 화장품, 음료수, 세제 등 다양한 생활품목을 제조 판매하는 회사이기 때문에 소비자의 소비심리를 파악하는 것이 기업전략의 핵심요소이다. 소비자의 친환경제품의 관심증가와 기업의 환경오염에 대한 사회적 관심확대는 L사에게 새로운 사업의 방향성을 제시했다. E파트장은 현재 생활품목 시장은 제품의 환경성에 매우 민감한 상황이라고 한다.

매년 강화되는 환경규제, 점점 더 다양해지는 친환경제품, 기업의 CSR활동에 대한 사회적 관심은 L사 뿐만 아닌 모든 생활품목을 제조하는 기업에게 투자와 변화를 요구한다. 구체적인 예로, 마트에서 장을 볼 때 친환경제품인증마크가 찍힌 생활 제품을 찾는 사람이 증가하고 있으며, 기업의 사회공헌활동을 다루는 기사들이 점점 늘어나고 있다.¹⁴⁾ 이와

14) 2009년 환경부가 전국민을 대상으로 한 친환경소비조사에 따르면 응답자 중 60.5%가

같이, E파트장은 현대사회는 친환경소비, 그린소비, 클린소비 등 친환경 시장에 높은 관심을 보이고 있으며 이에 관련하여 많은 것을 학습한다고 한다.

2. 기업의 핵심가치를 통한 직원들의 변화

각 산업에 따라 기업의 경영방침은 다르다. 예를 들어, 서비스산업의 경우에는 고객만족에 중심을 두며 제조업체의 경우에는 품질개선에 중심을 둔다. 제조, 판매, 서비스를 종합적으로 하는 기업은 복합적인 핵심가치를 둔다. 때문에 직원들은 직무를 수행하는데 있어서 기업의 핵심가치에 따른 영향을 받는다.

앞서 설명한 연구 참여자 C부장, B차장, G팀장의 취업 후 인식, 행동, 태도의 변화는 Y사가 갖는 경영방침과 핵심가치에 의해 영향을 받은 것으로 볼 수 있다.

Y사 C부장(현재 퇴사)- 제가 일했던 부서는 전체적으로 P 사장님이 가장 관심을 두셨어요...(중략)...예를 들면 화장지 Life Cycle Assessment 를 진행하면 그럼 그냥 LCA를 통해 환경측면에서 어떻게 변했는가에 대한 6개 측면에서 실시해요. 그런데 회사에서 요청하는 건 좀 더 구체적이었어요. 그래서 이것이 어떤 Benefits 이 더 있었고, 아니면 이것이 나무심기로 했을 때 몇 그루의 환산효과가 있었고.. 단순히 내 몸무게가 몇 킬로인지 보여주는 단순한 게 아니고 한 걸음을 더 나아가는 것을 요청하시고 사장님한테 그게 굉장히 그게 중요해서 어떤 부서에서도 환경 분야가 1순위였던 것 같아요 진짜. 그래서 그게 몸에 베어진거지.

Y사의 환경보호 경영방침 핵심가치는 C부장이 능동적인 학습을 수행하게 하는 원동력이었다. 그녀가 처음 과제를 받았을 때는 단순하게 환경영향평가를 조사하는 수준을 생각하였지만 P사장은 한 단계 나아가 구체적인 사회학적 및 환경학적 영향과 개선방안까지 제시하는 수준을 원하였다고 한다. C부장은 회사에 다닌 후부터 사장의 경영마인드와 강력한 환경 핵심가치에 영향을 받기 시작하였다고 한다. 직무의 경력이

친환경제품을 구매한다고 한다.

쌓임에 따라 그녀의 친환경마인드는 강력하게 변화하였으며 나아가 LCA를 참여할 때마다 회사에 요구치보다 더 높은 수준의 조사와 적극적인 참여를 했다고 한다. 앞서 다룬 C부장의 LCA사례는 그녀가 높은 수준의 이해를 얻기 위해 적극적으로 참여했다는 것을 입증한다. 그녀는 프로젝트를 마친 후 자신이 이 환경연구 분야에 관심이 있다는 것을 알게 되었으며 더욱 많은 환경과 관련된 연구에 참여했다고 한다. 현재 그녀는 퇴사 후 환경과 관련된 학문의 길을 이어가고 있다.

Y사 A부장-1공장 근무 : 친환경경영을 위해서는 기업체 CEO의 관심과 요구, 지원활동이 기본적으로 필요한 사항이라고 생각해요...(중략)... 그 부서 내에서 환경영향에 대한 부분을 평가를 하고 물론 실질적인 것은 부서 내 자기가 근무하는 지역에서 환경영향이 어디가 가장 큰가에 대해서 인지시키는 것이 중요해요. 그런 인지를 시켰으면 개선계획을 세우잖아요. 그럼 개선계획에서 부서원들에게 우리 부서는 이러한 것을 개선하기 위해 이러한 계획을 가지고 있다라는 것을 계속 팔로우 업을 해주고 성과도 공유해주고...(생략)...

Y사의 핵심가치인 ‘책임과 공헌’은 친환경경영시스템에 잘 녹아있다. A부장의 ‘주’업무는 환경시설물 가동 및 관리지만 ‘부’업무는 친환경시스템 ISO 14001을 운영하는 것이다. 그는 친환경시스템을 운영하기 위해 그는 각 근무부서별 직원들에게 그 부서가 갖는 환경영향성을 인지시켜 주며 개선방향을 교육하며 각 부서의 직원들에게 Y 기업의 ‘친환경’핵심가치를 교육시킨다. 이 교육에서 A부장은 직원들에게 자신들의 행위가 환경에 어떻게 영향을 미치는지와 기업이 갖는 사회적 책임을 학습을 시킨다.

20년이 넘는 근무기간동안 그의 환경소양은 향상되고 강화된 편이었다. 첫 근무날 폐수가 맑게 변하던 걸 보면서 뿌듯함을 느꼈다던 A부장은 현재 1공장의 핵심구성원이자 인근지역기업 환경협회의 장이다.¹⁵⁾ 처음에 협회는 친목위주의 모임이었지만 시간이 지날수록 환경보호를 지향하는 성격의 모임이 되었다고 한다. A부장은 자신들의 회사는 지역을

15) 그가 운영하는 환경협회는 1공장 인근에 위치한 회사의 환경담당자들이 모여서 만든 환경협회로써 새롭게 제정된 법규나 환경기술에 대한 정보기술에 대한 정보공유를 주로 다룬다.

대표하는 얼굴이며 나아가 환경을 책임을 저야한다고 강조하였으며 협회 사람들 역시 그 말에 공감을 했다고 한다. 현재, 그들은 인근지역의 산이나 하천지역의 정화활동을 주기적으로 실시하기도 한다고 한다. 이는 Y사의 책임과 공헌이라는 핵심가치가 A부장의 환경소양을 강화시킨 사례로 보인다.

위의 사례들과 같이 Y사 직원들은 기업의 핵심가치를 통해서도 배워나간다. 직원들은 경영자의 경영방침에서 기업의 사회공헌활동까지 기업의 핵심가치가 녹아있는 다양한 행위에서 영감을 받으며 개인의 환경소양 변화를 경험한다.

3. 친환경소비문화를 통한 직원들의 변화

Y사 환경담당자들은 근무경험을 통해 기업의 핵심가치와 경영의 중요성을 깨닫고 행동의 변화가 생겼다. 이와는 다르게, L사의 환경담당자들은 친환경소비문화라는 사회적 요인에 의해 환경소양이 발달한 경우이다.

L사 E파트장-본사 근무 : 급변하는 국제정세와 정권 교체 시 환경관리 부분의 변화는 기업의 환경관리 전략에 영향을 미치며 자신이 속한 팀으로도 영향을 줍니다. 예로 제품의 환경성을 고려하여 제품 생산시 배출하는 온실가스에 관련한 규제 및 제도가 강화되고 소비자들의 관심 또한 증가하죠. 이를 통해, 화학물질기준이 강화되었으며 제품이 환경에 미치는 영향에 대한 중요성을 인지해요. 이렇게 주기적인 환경관리 동향파악은 저의 환경태도 및 인식에 영향을 주는 편입니다.

현재 한국시장은 L사와 더불어 수많은 기업이 친환경제품을 생산하고 판매를 함에 따라 친환경제품시장의 규모가 점점 커지고 있다. 이와 더불어 E파트장은 친환경소비문화의 확산에 대해서 이야기를 나누면서 현재 한국의 시장은 친환경화에 높은 관심을 보이고 있다고 한다. 이를 위해 L사가 친환경제품 개발을 위해 많은 투자를 진행했고 탄소성적표지(탄소라벨링)시스템을 영국 다음으로 세계에서 두 번째로 도입했으며 이

는 한국사회에 큰 의미를 갖는다고 말했다. 이는 L사가 오래전부터 ‘친환경사업’에 관심이 있다는 것과 생활품목 시장에 방향성을 제시하고 있다는 것을 의미한다.

E파트장은 L사에 입사하기 전 KIST수질연구소에 위촉연구원으로 일을 하던 중 2002년에 우연한 기회로 현재 기업으로 이직하게 된 경우다. 이직 후, 그는 현재 우리나라의 환경정책과 시장의 동태를 조사를 주로 하게 되었고 시장의 성향에 대해 연구하게 되었다고 한다. 실제로 소비자가 환경에 관심이 높아지고 페트병으로 인해 환경오염이 심각해지자 음료회사의 페트병에 대한 관심이 높아졌다. 이에 관련된 문제점을 정확하게 파악하고 개선하기 위해 그는 2007년 음료회사 최초로 기업의 환경보고서를 기획 및 발간까지 진행하였으며 그가 처음 발간한 환경보고서는 추후에 지속가능경영보고서의 토대가 되었다. 그가 환경보고서를 작성하기 위해 제품이 갖는 환경물질과 화학물질에 대해 조사를 하게 되었다. 그는 이러한 물질에 의한 환경오염을 알게 되었으며 환경보호의 중요성을 재차 깨닫게 되었다고 한다.

환경보고서작성과 더불어 친환경소비문화의 확산 역시 E파트장의 환경보호에 대한 관심을 높이는 또 다른 계기가 되었다. 소비자의 친환경제품과 안전소비문화의 확산은 그가 친환경제품개발을 연구하는 이유 중 하나라고 전했다. 그는 이 시장의 변화를 파악하기 위해 정책과 국제시장의 동향에 대해 지속적으로 조사를 진행했다고 한다. 이 같은 조사와 자신의 연구를 통해 친환경세제를 개발하게 되었으며 현재도 신제품 연구에 힘을 쏟고 있다고 한다. 그는 학습과 연구를 통해 환경지식을 많이 알게 되었으며 자사의 제품의 환경오염을 최소화하기 위해 자신의 분야에서 활동하고 있다.¹⁶⁾

E파트장의 사례는 기존의 사례(i.e. 기업의 친환경시스템 내부적인 요인을 통한 직원들의 변화)와는 달리 사회적 요인(i.e. 친환경소비문화와

16) Roth가 제시한 환경소양을 적용한다면 그는 자신의 제품이 발생시키는 환경오염을 인식하고 있고 그 결과에 대한 걱정을 하였다. 이를 개선하기 위해 자신의 분야(연구분야)에서 할 수 있는 행동(친환경제품 개발)을 통해 환경오염의 부작용을 최소화 하기 위한 노력을 하고 있는 것으로 보여진다.

시장확대)으로 인해 직원의 변화를 관찰할 수 있는 사례이다. 하지만 이와 같은 요인은 친환경경영사에게 민감한 사항이며 관련 직원들에게 공통적으로 영향을 주는 요인이다. 직원들은 이 같은 사회적 요인으로 인해 관련 정보를 학습하며 그들의 환경소양은 발달한다.

제 5 절 친환경경영의 기업정책과 시스템

1. 다양한 환경정책과 시스템

기업들은 근로환경을 개선하기 위해 출산휴가, 육아휴가, 유급휴가, 조기퇴근, 문화서비스 연계서비스 등 다양한 기업 정책을 구상하고 실시하고 있다. 훌륭한 기업정책은 직원들에게 동기부여를 하며 직장환경의 인식을 바꾸기도 하는데 친환경경영시스템내의 환경관련 정책은 직원들의 인식과 태도를 변화시킬 수 있다.

Y사 B차장-1공장 근무 : 제가 2공장에 근무했을 때는 자전거로 출퇴근을 하면 인센티브를 줬어요. 한 달에 15일인가 이상을 출퇴근을 자전거로 하고 자기가 직접 서명을 해요, 근데 이걸 양심에 맡기는 거예요. 그 서명한걸 증빙으로 15일 이상인가하면 3만원어치의 문화상품권을 줬어요. 여기 출퇴근 거리가 5분에서 10분거리? 멀지 않은 거리이지만 제가 당시에는 자취를 했으니까 자주 애용했죠. 출퇴근 외에 다른 어디 이동할 때에도 그 자전거를 타게 되더라고요. 기차역을 간다거나, 회사직원끼리 퇴근이후에 어디를 간다거나 할 때 사용했어요. 자전거를 이용해서 동호회처럼 해가지고 저녁시간에 어디를 간다거나 이런 것도 좀 가능했던 것 같고요.

Y사의 환경보호 중심의 경영방침과 친환경경영시스템은 다른 회사가 갖지 못하는 독특한 환경정책을 만들게 되었다. Y사의 공장의 경우에는 환경부하 최소화를 위한 공정개선, 주기적인 환경교육 등 기업 내 직원들의 친환경마인드를 강화시키고 나아가 퇴근 후에도 직원들이 친환경마인드를 잃지 않게 적절한 연계정책을 적용했다. Y사가 자전거 출퇴근 정책을 도입했을 초창기에는 직원들과 B차장은 문화상품권을 받기위해 참여를 시작하였다고 했다. 하지만 시간이 흘러 참여자들이 살도 빠지고 건강해지는 것을 느끼기 시작하면서 자전거이용이 대중화가 되었다고 한다. 결국 B차장과 참여직원들은 문화상품권이라는 금전적 보상보단 건강상 목적으로 자전거를 애용했다고 한다. 나아가, 직원들은 자가용에서 나오는 배출가스에 관심을 갖기 시작했다고 했으며 집과 회사와 거리가 멀

어 자전거를 이용할 수 없는 직원들 사이에서는 카폴문화가 생겼다고 한다.

Y사 B차장-1공장 근무 : 제가 본사에서 겪었던 환경정책을 이야기 해드리자면 공간, 자원 크게 세 카테고리를 정해서 실행했어요. 원래 시간에 대한 건 하고 있었고, 공간에 대한 것도 바뀌보자라고 해서 실행했어요. 본사에 출근하면 자기 사물함에서 다 짐이 있으니까 꺼내서 그날 앉는 자리가 자기 자리가 되는거예요 그날 하루. 임원도 자리가 없었고, 사장님이랑 일부 고위 간부들만 방이 있었고 나머지는 자리가 없었어요. 처음에는 적응이 조금 안됐는데 나중에는 하다 보니 그것도 좀 좋더라고요.

1공장에 오기 전에 B차장은 5년 동안 서울본사에서 근무를 했었다. 그가 경험한 본사에서 겪은 환경정책은 공장과는 달랐다. 본사에서 실행한 환경정책은 종이컵사용을 줄이기 위한 텀블러제공, 지정석 없애기, 종이사용 줄이기 위한 PPT 보고체계 활성화 등 사무실에서 실행이 가능한 다양한 방면에서 실시되었다. 지정석을 없애는 정책의 경우에는 매일 매일 자신이 원하는 자리를 선택할 수 있는 대신 자신이 출력한 자료를 보관할 공간이 없어서 B차장뿐만 아닌 대부분의 직원은 컴퓨터 파일로 저장을 해놓고 다녔다고 한다. 또한, 자리에 모든 칸막이를 제거를 했는데 처음에는 개인공간이 부족하다고 느꼈는데 시간이 지나보니 사무실에 근무하는 많은 직원들과 소통할 수 있게 하는 좋은 계기였다고 한다. PPT 보고체계 활성화 같은 경우에는 ‘지정석 없애기’ 정책과 함께 시너지효과를 낼 수 있었다고 한다. 한 층마다 프린터를 한 대씩만 설치하고 자기자리가 없다보니 보고자료를 만들때는 PPT를 활용할 수밖에 없었는데 기존에 출력물을 사용할 때와는 반대로 자료보관을 컴퓨터와 하드디스크를 사용하니 보관이 용이해졌으며 종이낭비를 크게 줄일 수 있었다고 한다.

L사 G팀장-1공장 근무 : 현장 직원들이 환경에 관심을 갖게하는게 제 일의 한 부분이니 까요. 방법으로는 교육적인 방법이 있기도 하지만. 회사는 결국 평가 시스템이 있잖아요. 예를 들면, A, B 팀 등으로 나뉘서 평가를 진행하는거죠. 우리 회사가 폐수가 조금 많이 나온다고 했잖아요. 그래서 폐수를 줄이기 위해 생산팀에 요청을 많이해요. A팀 B팀에

목표를 쥐어주고 목표를 달성한 팀은 인센티브를 부여한다든지 인사고과에 반영한다든지. 이런 시스템이죠.

L사의 1공장의 경우에는 직원들에게 환경인식을 개선하기 위해 정책 보단 강압적 참여가 이뤄지는 평가시스템을 적용하였다. 각 부서별로 폐기물, 폐수발생량을 줄이기 위해 인사고과에 반영되는 기존의 시스템에서 각 직원별 환경관련 활동을 접목시킨 시스템이다. G팀장이 설명한 환경안전은 평가시스템에서 반영되는 점수는 100점 중 5점 정도로 큰 비중을 차지하지 않지만 승진, 연봉 등에 직접 연관돼있기 때문에 직원들의 관련활동에 대한 참여율은 높다고 한다. 평가 시스템 도입 초창기에는 불만이 있었지만 공장 폐기물 발생량이 줄어들고 공장 자체가 많이 깨끗해지며 사람들의 인식이 바뀌었다고 한다. 일반적인 평가시스템에서 환경부분을 도입하다보니 기존의 평가항목에서 만점을 받더라도 환경부분에서 낮은 점수를 받으면 성과에 영향을 주는 사례가 생겼다고 한다. 결국 근로들은 회사가 제공하는 환경법규, 기술, 공정 교육이수 뿐만 아니라 자체적으로 환경 처리기술에 대한 학습을 하기 시작했다. 이 평가시스템은 비록 Y사의 환경정책에 비해 강압적이었으며 직원들의 참여동기 또한 수동적이었지만 직원들의 인식변화와 학습문화를 형성하는데는 큰 기여를 하였다.

2. 다양한 환경정책과 시스템을 통한 직원들의 변화

위와 같이, 기업의 친환경정책은 직원들에게 성과에 대한 동기부여, 환경보호 인식개선, 사내 행동의 변화 등을 유발할 수 있으며 나아가 가정에서 개인의 실천까지 이끌어 낼 수 있다.

Y사 B차장-1공장 근무 : 저는 2012년부터 차계부를 작성하기 시작했어요. 넣은 기름 리터 수하고 그걸 사용해서 탄 거리 이런 걸 체크를 해요. 그래서 측정해보니까 점점 재미있더라고요. 그 때 연비가 9점대 초반이었던 것 같아요. 계속 관리를 하고, 아니면 운전 습관이 좋아진건지 아무튼 지금은 10.4정도 나오더라고요. 그러니까 이게 계속 개선되는

구나라는 것을 일단 볼 수 있어서 저는 좋았던 것 같아요

B차장은 Y사가 실시한 출퇴근 자전거이용 정책을 겪으면서 점점 배출가스에 관심을 가지게 되었다. 시간이 흘러 그는 1공장에서 2공장으로 전출하게 되고 자전거로 출퇴근이 불가능한 거리에 살게 되어서 차량이용을 시작하게 되었다고 한다. 그는 차량이용을 시작하면서 고민에 빠지기 시작했다. 그는 평소에 환경보호에 큰 관심을 보이고 유아시기에서부터 현 직장까지 친환경행동을 실천했던 개인으로써 자차이용에 따른 배출가스를 저감하기 위해 차계부를 작성하기로 마음을 먹었다고 한다. 시간이 흘러 연비가 개선되고 그에 따른 배출량도 줄어가는 것을 눈으로 직접 보니 개인 성취감과 만족감을 느꼈다고 한다. 또한, 그는 1공장의 자전거 이용 정책에 많은 영감을 받아 단거리 이동시에는 자전거를 애용하는 습관이 생겼다고 한다.

Y사 D팀장-2공장 근무 :이게 환경교육도 어려서부터 교육을 받았다면 변화의 흐름에 따라 새로운 걸 받아드리는데 기성시대 분들은 아무리 교육을 해도 안돼요. 교육자체는 단발적인 효과는 있죠, 그래서 저희는 평생교육정책을 지향하는 거고요.

평생교육정책은 개인뿐만 아니라 집단의 변화를 야기할 수 있다. D팀장이 경험하고 강조한 Y사의 평생교육제공 정책은 지속가능한 경영을 위해 필수요소라고 손꼽았다. 지속적인 교육제공과 참여를 유발하여 직원들은 현재는 자발적인 참여와 높은 수준의 교육을 요구하는 단계로 변화하였다.

D팀장은 지금까지 많은 경험을 통해 성인들을 대상으로 한 교육이 가지는 장애요인을 깨닫게 되었다고 한다.¹⁷⁾ 일반 직원들에게 단발적인 교육제공은 직원들이 알아야할 정보를 제공할 수 있지만 효과는 단기적이었다고 한다. 이를 개선하기 위해 D팀장과 환경부서는 직원들이 직접

17) 성인학습자의 경우 자신의 특정목표나 목표성취를 위해서는 학습을 실시하지만 필요성이 없는 경우는 참여유도가 힘들다. 성인학습은 외부적인 압박보단 내부적인 필요에 의해 실현된다.

참여가 가능한 교육(전시회 참여, 영화관 관람 등)을 매주 토요일마다 30년 넘게 운영하고 있다고 한다. 이 평생교육정책은 직원들의 학문 및 환경 소양을 발달시켰으며 직원들의 근무태도도 변화시켰다.¹⁸⁾ 이는 2공장 직원들은 환경오염을 최소화하기 위해 노력을 하고 있으며 환경문제 발생 시 능동적인 대처를 할 수 있음을 의미한다.

위와 같이 직원들은 환경정책에서 영감을 받기도 하며 행동을 변화하기도 하며 나아가 그 정책과 관련된 환경문제에 대해 관심을 갖고 능동적인 학습을 한다. 이와 반대로, 평가시스템은 인사고과에 영향을 주기 때문에 환경오염문제와 처리기술에 대해 학습을 요구한다. 하지만 결론적으로 기업의 정책과 평가시스템은 모두는 직원들의 환경소양을 발달시킨다.

18) 교육과 직원들의 변화에서 다루었듯, 2공장의 생산책임자(Operator)들은 문제 발생시 협력하여 대처하며 휴식시간에는 모여서 공정을 어떻게 더 개선할 것인가에 대해 토론을 진행한다고 한다.

제 4 장 연구결과 분석

제 1 절 기업 내의 학습

지금까지 연구사례를 종합해본 결과, 기업 내에서도 많은 학습요인은 존재하며 직원들에게 학습목적과 목표를 제공한다. 기업 내 학습은 OECD의 평생학습과 관련된 보고서(2005)에서 제시한 ‘형식, 비형식 및 무형식학습’의 개념으로 풀어낼 수 있다. 비형식학습이란 공식적인 교육기관을 제외한 기타 기관, 직장, 기타 장소 등에서 실시하는 학습이라고 정의할 수 있다(OECD, 2005; 최상덕 외 5명, 2006; 조미성, 2016). 직원들의 비형식학습은 연구의 학습요인 중 업무와 교육시스템에 의해 발현된 것으로 파악된다.

1. 업무와 비형식학습과의 관계 : 업무를 통한 학습은 연구참여자 모두가 공감한 학습방법이다. 업무수행을 위해 직원들은 관련정보를 찾아보고 교사가 아닌 시스템자체를 통해 교육받고 학습한다. 나아가 직원들은 성인학습자로서의 특성이 존재하기 때문에 자신들 스스로가 찾아서 학습을 하는 능동적 학습태도를 지닌다. 이는, 직장업무는 비형식학습 수행을 가능하게 하는 하나의 핵심요소로 해석할 수 있다.¹⁹⁾

2. 교육시스템과 비형식학습과의 관계 : 기업 내 환경 교육시스템은 대표적인 비형식학습의 예로써, 구조가 체계적이며 뚜렷한 학습목표를 갖는다. 기업은 사내 교육을 통해 직원들의 인식, 태도, 행동의 변화를 이끌어 내는 것을 목표로 하며 나아가 이들의 변화로 인한 기업성과를 성취하게 된다. 기업의 교육시스템은 위의 사례를 통해 정식교육기관의 교육시스템과 동일한 효과성을 갖는다는 것을 재확인할 수 있었다.

이 연구가 밝힌 추가적인 요인(기업의 핵심가치와 친환경소비문화, 기

19) 자기주도적 자아개념, 학습준비도는 사회적 역할에 대한 발달과업을 지향, 외재적 요인보다 내부적 요인으로 학습을 실시(김남수, 2007).

업의 정책과 평가시스템)은 무형식학습으로 정의할 수 있다. 무형식학습이란 비의도적 학습으로써 교육이 주목적이 아니면서 일반 활동 및 가사·여가활동의 경험을 통해 그 안에 내포된 의미를 새롭게 학습하는 것을 의미한다(OECD, 2005). 직원들은 근무를 하며 기업의 가치, 소비문화의 확산, 기업의 정책, 시스템에 영감을 받으며 각 요인들의 내포된 의미를 파악하고 학습한다.

3. 기업의 핵심가치 및 친환경소비문화와 무형식학습의 관계 : 핵심가치란 사업의 목적과 방향성을 의미하기 때문에 교육적인 의미를 가지진 않는다. 일반기업의 직원들은 자신의 회사의 핵심가치를 기억하지 못하는 경우도 많다. 하지만 본 연구사례에서는 핵심가치의 지속적인 전파와 공유를 통해 직원들의 핵심가치에 대한 인식과 소양의 변화를 파악할 수 있었다. 이후 그들은 자신들의 업무와 핵심가치의 관계를 이해하며 나아가 기업의 중요가치를 충족하기 위해 개인적인 학습노력을 하는 사례를 볼 수 있었다.

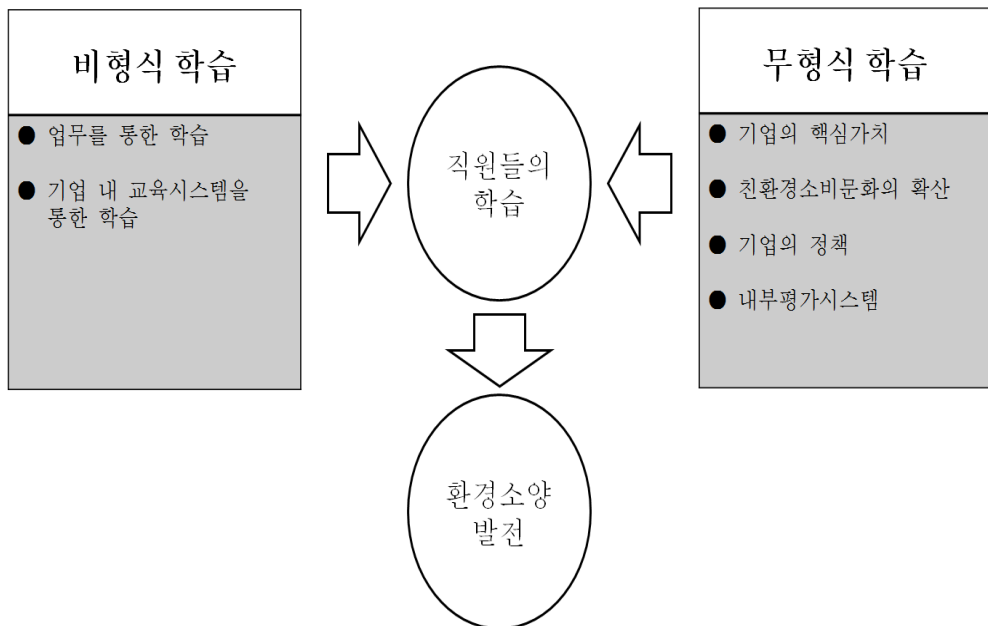
4. 친환경소비문화의 확산은 소비자의 환경에 대한 관심과 사회적 분위기에 의해 형성되었으며 많은 기업들은 변화된 시장의 성향에 맞게 마케팅 전략을 세운다. 이로 인하여 직원들은 제품의 환경성 검토, 법규 및 규제 조사, 친환경제품 개발 등에 관한 연구를 진행하고 있으며 직원들은 관련 정보를 학습하게 된다.

5. 기업의 정책 및 내부시스템과 무형식학습의 관계 : 기업의 정책과 문화는 기업마다 다르다. 근무환경부터 복지까지 다양한 정책이 존재하지만 본 연구에서는 기업의 환경정책을 통해 직원들은 관련 환경이슈에 대해 관심을 갖게 되었고 나아가 관련정보를 자발적으로 학습하는 사례를 볼 수 있었다.

자율적인 학습과는 반대로, 내부평가시스템은 직원들의 성과 및 인사고과 영향을 주기 때문에 학습을 강조한다. 평가시스템은 비록 직원들의 자발적 학습참여를 얻지 못하였지만 업무에 필요한 기술들을 확실하게

학습시키는 하는 효과를 얻을 수 있었다.

기업의 핵심가치, 사회적 요인, 기업의 정책 등 교육적 목적을 가지지 않은 요인들도 직원들의 학습을 유도한다. 이는 학습은 교육기관이 제공하는 정식교육을 통해서만이 아닌 다양한 기관에서 다양한 방법을 통해 진행된다는 의미로 해석할 수 있다. 이 학습과정을 도식화하자면 아래와 같이 표현될 수 있다.



[그림 6] 기업의 비형식학습과 무형식학습을 통한 환경소양의 변화

[그림 6]의 제시처럼 직장이란 기관은 비형식 및 무형식학습을 동시에 접근할 수 있다. 1996년 OECD가 ‘만인을 위한 평생학습(Lifelong Learning for All)’을 선포한 이후로 평생학습의 필요성과 중요성은 계속 높아져만 가고 있다(최상덕 외 5명, 2006). 평생학습의 관점에서 바라본 기업이란 기관은 평생학습 대학과 같은 효과를 가질 수 있다. 이 연구에서 밝힌 Y사의 교육정책은 20년 넘게 오랫동안 지속된 정책이며 영어,

수학, 국어, 역사 등 다양한 과목의 교육을 실시하고 있었다.²⁰⁾ 이는 비형식 학습은 평생교육 대학에서 뿐만 아닌 ‘평생교육 기업’에서도 실현이 가능하다는 것을 의미한다. 이 밖에도 기업의 학습은 추가적으로 무형식 학습을 포함하기 때문에 평생교육의 개념을 확장할 수 있다.

결론적으로 평생학습을 위해서는 제도적 뒷받침과 평생형식교육기관의 발전이 필요하다. 고등교육을 마치지 못한 사회구성원들에게 평생학습이란 자신의 삶의 성취감과 새로운 목표를 의미할 수 있기 때문에 체계적인 학습체제와 교육훈련을 받은 교사진이 필요로 한다. 하지만 현대 사회에는 개인의 성향에 따라, 처한 상황에 따라, 경제적 문제에 따라 형식교육을 받지 못한 사회구성원들이 존재한다. 이들은 경제적으로 부담이 되거나, 자신이 속한 회사가 허가를 해주지 않거나, 자녀교육과 가사일 때문에 평생교육대학을 지원하지 못한다. 이들을 위하여, 평생학습은 형식교육기관에서만 아닌 다양한 장소에서 실시되어야 하며 다양한 학습 경로를 제시해야한다. 이는 이 연구에서 제시한 기업 내 학습이 조명되어야 하는 이유이다.

20) Y사의 평생교육정책은 교육 참여자들에게 인센티브를 제공하는 방식으로 진행되고 있었다. 이 정책을 통해 저임금노동자들이 손쉽게 교육에 참여할 수 있었다.

제 2 절 환경소양과 교육의 공간의 변화

이 논문의 사례들을 종합적으로 요약하면 다음과 같다.

직원들은 근무경험을 통해 다양하게 학습을 할 수 있었으며 이로 인해 환경소양이 발달하였다. 환경소양의 발달의 가장 핵심적인 요소는 근무경험과 학습의 관계이다. 이는 근무경험이 높다고 해서 환경소양이 무조건 높다는 의미가 아니다. 모든 연구 참여자는 근무기간동안 자신의 필요에 의해 학습을 했으며 이로 인해 새로운 것을 배우고 변화와 경험을 통해 환경소양이 발달된 사례들이다. 각각의 참여자들이 경험한 학습 경로를 구분해 보자면 아래의 표와 같다.

[표 9] 참여자의 근무경험을 통한 학습경로

연구 참여자	참여자의 경험과 학습
A부장	▶LCA, 처리공정 기술, 환경성과 평가에 대한 학습 ▶환경교육에 대한 학습
B차장	▶LCA, 처리공정 기술, 환경성과 평가에 대한 학습 ▶지속가능경영보고서 기술을 위한 정보조사를 통한 학습
C부장	▶제품의 LCA 자료 수집을 위한 폐기물 수집 등 직접참여를 통한 학습 ▶기업의 핵심가치 및 경험방침을 통한 학습
D팀장	▶참여유도형 교육을 실시 및 운영경험을 통한 학습 ▶기업의 핵심가치 및 경영방침을 통한 학습
E파트장	▶친환경소비문화에 의한 학습 ▶친환경제품 개발과 연구를 통한 학습
F주임	▶사회공헌 교육활동을 통한 학습 ▶성인학습에 대한 필요성과 학부모, 교사 교육을 위한 학습
G팀장	▶눈높이식 교육의 효과에 대한 학습 ▶평가시스템이 갖는 효과에 대한 학습

참여자들은 다음과 같은 이유 또는 요인을 통해 학습을 실시하였으며

학습경험이 누적되어 점차적으로 환경소양이 발달한 사례들이다.²¹⁾ 각 참여자들은 환경관련 업무 (i.e. LCA, 처리기술 연구, 친환경제품개발, 교육개발)학습을 통해 지식수준의 발달하게 되었으며 자신의 업무에 관련된 다양한 환경문제에 관심을 갖게 되었다. 그들은 환경문제를 개선하기 위해 기업수준에서의 개선방안을 제시하였으며 나아가 개인적인 실천까지 이어지는 ‘환경소양인’의 면모를 보여주었다.

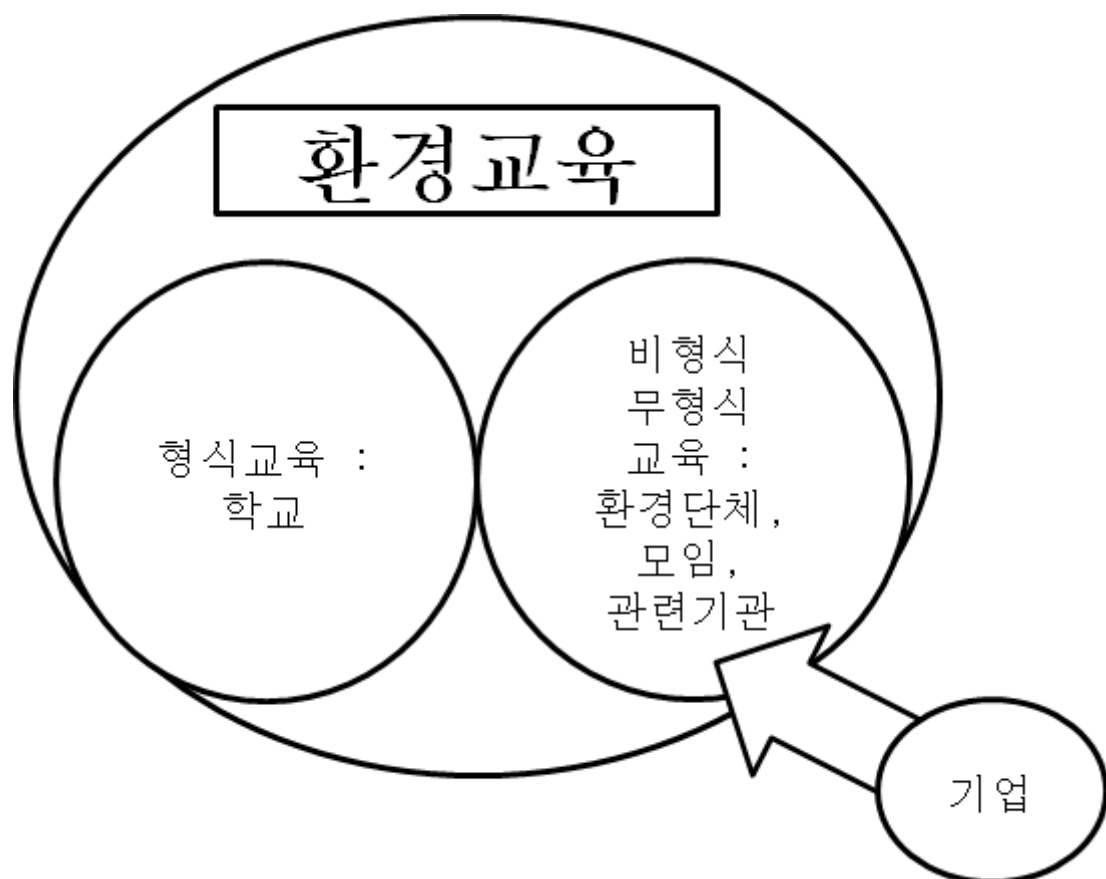
이는 기존의 선행연구들 (Hungerford·Volk, 1990; Roth, 1992; Roland, 2011; 박진희·장남기 1998; 진옥화 2005; 정현희, 서우석, 2008)의 학습경로와 환경소양과의 관계 간에 대한 연구결과와 일치하는 것으로 나타났다. 기존 연구에서는 환경소양은 환경교육을 통해 발현될 수 있으며 환경교육이 갖는 궁극적인 교육목적라고 정의를 내렸다.

과거에는 환경교육이라 하면 학교 내 교육만을 대상으로 한 인식이 지배적이었지만 시대와 사회적 변화에 따라 학교 밖 교육 (사회교육)에서도 환경교육의 중요성은 새롭게 부각되고 있다. 이와 같은 무형식 및 형식 교육을 ‘사회환경교육’이라고 부를 수 있으며 이 교육은 비록 학교 환경교육보다는 전문성이나 재정 등에서 어려움이 있지만 자발적인 실천을 유도할 수 있다는 장점이 있다(조미성, 2016).²²⁾ 예로 많은 환경모임, 단체, 관련기관에서 환경교육과 활동을 실행하고 있다. 이와 같이, 비형식·무형식 교육은 기관과 장소에 제한받지 않고 다양한 장소에서 실행될 수 있다.

결론적으로 본 연구는 앞선 선행연구들과 같이 무형식 및 비형식 학습은 환경과 관련된 단체 및 기관뿐만 아닌 기업에서도 실행될 수 있다는 것을 재확인할 수 있었다. 이는 기존의 환경교육의 프레임(학교, 단체, 기관 내 교육)에서 벗어나, 직장이란 공간이 새로운 학습의 장이 될 수 있음을 의미한다. 이를 종합해보자면 본 연구의 결과는 아래와 같은 프레임을 제공할 수 있다.

21) 성인학습자는 학습에 따른 경험이 축적되는 경향을 보인다(김남수, 2007).

22) 장미정(2011)은 제도권(학교) 밖에서 이루어지는 교육을 ‘사회환경교육’이라 하며 사회환경교육은 비형식 및 무형식교육방식에 속한다고 제시했다.



[그림 7] 환경교육의 학습의 장

제 5 장 논의 및 결론

지금까지의 연구결과에서 드러났듯이 참여자의 근무경험별로 환경소양의 변화는 각기 다른 경험, 계기, 사건에 의해 비롯되었다. 실제 연구 참여자는 20대에서 50대까지 근무경력이 짧게는 3년에서 길게는 20년이 넘는 기간 동안 수많은 환경정책의 변화, 시장의 변화, 기술에 변화에 맞춰 근무를 해온 직원들이다. 이들은 각자 다른 직장환경에서 일을 경험하였지만 비교적 유사한 직종에서 근무를 하였기 때문에 유사한 경험을 가지고 있었다. 하지만, 개인이 느끼는 감정, 기억에 따라 연구참여자의 환경소양의 변화의 시점은 각각 달랐다.

제 1 절 연구요약

이 절에서는 연구결과를 바탕으로 이 논문의 핵심개념인 친환경업무를 통한 환경소양의 변화에 관한 요인들을 재정리하고 함의를 찾고자 한다.

먼저 선행연구에서의 환경소양은 ‘환경쟁점을 인지하고 걱정하며 이에 관련된 상호작용을 이해하고 문제점을 제거하기 위해 행동으로 실천’을 의미한다. 환경소양인은 현대사회가 갖춰야할 시민의 상이며, 소양인 배양은 환경교육이 갖는 궁극적인 목적이다. 즉 환경소양이란 현재 많은 연구에서 다뤄지고 있는 친환경태도, 인식, 행동 등을 모두 아우르는 큰 틀이다. 개념이 발표된 초창기에는 환경교육만이 환경소양에 영향을 미친다는 패러다임이 지배적이었다. 그러나 후속 연구에서는 다양한 시대적, 사회적 요인들이 친환경태도, 인식, 행동 등에 영향을 미칠 수 있다는 결과를 제시했다. 이에 이 논문에서는 직장과 업무라는 공간적 상황적 요인을 환경소양과의 연관성을 살펴보고자 했다. 직장과 업무의 종류는 일반 제조업자부터 서비스업자, 유통업자, 금융업자, 회계업 종사자 등 수많은 직업이 존재하며 각 개인의 학력, 삶의 목표, 가치관에 따라

직장이 나뉜다. 하지만 일반 기업 직원들에게는 환경보호에 대한 이슈는 개인적인 관심순위가 낮을 가능성이 있으며, 친환경인식과 태도를 갖지 않는 개인에게 환경소양을 탐색하는 것은 함의를 찾기가 어렵다.

직장과 환경소양간의 연관성을 찾기 위해 본 논문에서는 환경보호를 기업의 핵심가치로 생각하며 친환경제품을 생산하는 회사의 다니는 직원들의 환경소양의 탐구하고자 했다. 친환경경영회사를 다니는 직원 중 환경소양이 갖춘 사람들은 불특정다수이기 때문에 환경업무를 직접 담당하는 사람들로 연구의 범위를 제한하였다. 실제로 연구에 참여한 환경관련 담당자는 친환경경영시스템을 가장 잘 이해하고 시스템을 운영하며 친환경인식, 태도, 행동을 갖춘 사람들이었다.

하지만 연구참여자 대부분은 취업 전에는 ‘환경’에는 큰 관심이 없었으며 근무를 통해 환경소양에 대한 변화를 보인 사례이다. 이 연구에서는 개인이 근무경험을 통해 변화되는 과정을 구체적으로 다루었으며 행동의 변화가 이뤄진 것을 확인하였다. 아래의 설명은 각 요인에 의해 직원들이 변화를 하게 된 이유이다.

① 업무를 통한 변화 : 직원들은 오랜 기간 동안 다양한 환경업무를 수행하면서 다양한 경험과 학습을 했고 그로 인해 환경소양이 발달하게 되었다.

② 교육을 통한 변화 : 기업이 제공하는 지속적인 학습 및 다른 부서 사람들에게 교육을 해야 했기 때문에 참여자 스스로가 환경기술 및 이슈 등 다양한 부분에서의 학습을 했다. 참여자들은 교육자로서 자신들의 인식과 태도가 바뀌었으며 환경소양이 점차 발달했다.

③ 기업의 핵심가치와 친환경소비문화의 확산 : 기업과 대표의 확고한 경영방침들을 통해 환경보호가 중요하다는 것을 깨닫게 되었다. 또한, 친환경소비습관문화 확산 때문에 친환경제품 개발 및 연구를 진행했으며 그들의 환경소양이 발달했다

④정책과 시스템 : 환경 정책과 시스템을 통해 자신들이 미처 알지 못했던 환경이슈와 기술에 대해 관심을 갖게 되었다. 이를 통해 근무태

도 및 행동의 변화가 있었으며 나아가 개인적인 실천까지 연계되었다.

연구 참여자 7명 중 2명의 연구참여자(B차장과 F주임)는 입사 전부터 환경에 관심이 많았으며 환경보호를 꿈을 실현하기 위해 현재회사에 입사를 하였다. 그들은 다양한 근무경험을 통해서 내제되어있던 기존의 환경소양이 더욱 강화된 사례였다. 이와 반대로, 다른 대부분의 참여자들은 ‘친환경’에는 관심이 없고 우연한 기회로 현재 회사에 입사하게 된 경우였다. 하지만 위의 네 가지 요인을 통해 그들은 다양한 경험을 했으며 환경소양은 발달된 사례이다. 이러한 근무자의 전후비교와 연구결과들을 종합적으로 요약하자면 다음과 같다. 첫째, 직원들은 기업의 정체성과 경영방향에 따라 환경소양에 영향을 받을 수 있다. 둘째, 직원들은 대부분은 성인학습자이기 때문에 일반 청소년에 비해 지식을 받아들이는 것에 대해 폐쇄적일 수 있으나 기업의 지속적인 교육과 환경정책 및 직원들의 참여의지에 따라 환경소양이 발달될 수 있다는 것이다.

제 2 절 연구의 결론 및 의의

기존의 연구(Hungerford·Volk 1990; Roth, 1992; Roland, 2011; 진옥화, 2005; 정현희·서우석, 2008; 김은지, 2014; 심창섭·김정은, 2014; 조미성, 2016)들은 환경소양과 다양한 영향요인과의 관계를 분석한 것과는 달리 이 연구에서는 변화과정을 살펴보았으며 친환경경영시스템을 가장 잘 이해하고 있는 직원들과의 심층인터뷰를 통해 시스템의 효과성을 깊이 있게 분석하였다. 이를 학술적으로 조금 더 구체적으로 분석하자면 이 연구는 두 가지의 의의를 갖는다.

이 연구는 직원들 환경소양의 변화과정과 친환경경영시스템이 갖는 효과성에 대해서 구체적으로 밝혀냈다는 것에 첫 번째 의의를 갖는다. 직원들은 기업이 제공하는 학습 및 시스템에 영향을 받는다는 선행연구들의 결과를 토대로, 이 연구에서는 심층면접을 통하여 직원들이 환경소양을 갖게 된 변화의 과정을 살펴보았다. 앞선 연구들과 차별성을 갖기

위해 기업 내 환경교육이 갖는 ‘효과성’을 재입증 하기보단 연구 참여자들이 친환경경영기업에서 근무하면서 겪는 경험과 자신들이 어떻게 학습을 진행하였고 변화하였는지에 대해서 탐색했다. 이를 통해서 본 연구에서는 직원들의 환경소양 변화의 ‘과정’과 ‘경로’를 확인할 수 있었다.

두 번째로 이 연구는 성인교육 분야에서 기업 내 학습형태 경로를 확장했다는 것에 학술적 의의를 갖는다. 현재 우리나라에서 비형식 교육시스템과 평생학습 시스템은 재정적, 제도에 대한 어려움으로 인해 성인학습자가 형식적 환경교육을 접하기는 어렵다. 하지만, 여러 기업 내에서는 직원들에게 환경교육을 실시하고 있으며 이에 관련한 선행연구들은 기업교육의 효과성을 양적연구로 조사하였다. 이 연구 역시 기업이 펼치는 학습의 효과성을 재확인했으며 나아가 기업 내 학습의 경로를 확장했다. 구체적으로 교육과 업무를 통한 학습은 비형식 학습 경로로 볼 수 있으며 기업의 정책, 핵심가치, 내부 시스템 등은 무형식 학습 경로로 볼 수 있다. 연구참여자들은 직장이란 비형식 기관에서 기업 내 교육시스템에서 뿐만 아니라 다양한 요인들을 통해 학습을 진행하고 있었다. 이러한 학습을 통해 직원들은 환경소양 발달을 이룰 수 있었으며 나아가 그들의 소양은 ‘능동적 학습참여’와 ‘기업의 지속적인 환경적 투자’를 통해 강화되어진다는 것을 알 수 있었다.

제 3 절 연구의 한계점

이 연구가 가지는 한계점은 다음과 같다. 첫째, 이 연구는 친환경기업을 대상으로 두 곳을 선정하여 진행하였지만 대표성을 가지기는 힘들다. 현재 정부가 지정한 ‘녹색기업’의 15년 기준 179개사가 존재한다. 본 연구에서는 179개 지정업체 중 사회적 명성이 높고 친환경제품개발 및 활발한 CSR활동을 하고 있는 업체 2군대를 선정했다. 이는 이 두 곳의 회사가 가장 모범적인 사례로 고려될 수 있지만 모든 회사의 환경시스템을 대표하진 못한다는 한계점을 갖는다.

둘째, 친환경경영사 내 부서 선정에 따른 대표성 문제이다. 본 연구에

서는 친환경경영회사의 환경담당 직원들만 연구 대상 부서로 선택한데에서 한계점을 갖는다. 그러므로 이 논문은 친환경기업 내 다양한 부서를 다루지 못했다는 것에 대해 한계점을 갖는다. 환경담당 부서가 아닌 다른 부서의 직원 또한 근무경험을 통해 변화될 수 있다. 하지만 이 참여기업 두 곳 모두 직원 수가 천 명을 넘으며 변화된 직원 수 또한 불특정 다수이기 때문에 측정이 어렵다. 또한 근무경험을 통해 환경소양이 변화된 직원을 측정하는 것은 이 논문이 가지는 목적과 의의에 부합하지 않기 때문에 배제하였다.

셋째, 연구 참여자의 대표성이다. 본 연구에서는 각 연구 참여자가 변화하게 된 요인, 과정, 학습의 경로를 자세히 분석하였으나 이 연구 참여자가 기업의 모든 환경업무를 담당하는 직원을 대표하는 것은 아니다. 따라서 본 연구과정에서는 면담과 관찰, 문헌 검토를 통해 최대한 많은 정보를 수집하려 했으나 다른 직원들의 의견까지 종합적으로 다루지 않았다.

넷째, 참여자의 생애를 다루지 못한 문제이다. 본 연구에서는 변화의 전후 과정을 살피기 위해 입사 전후의 과정만 살폈다. 하지만 연구 참여자들 중 2명은 입사 전부터 환경소양이 높았으나, 높은 원인을 구체적으로 밝힐 수 없었다. 해당 참여자가 현재 환경소양이 높은 이유가 개인적 성향에 의해서인지 아니면 근무경험을 통해서인지, 어느 요인이 더 강하게 영향을 미쳤는지에 대해서 구체적으로 다루지 못한 것에 대한 한계가 있다.

이 연구는 위와 같은 한계점을 가지고 있지만 통상적으로 사례연구란 특이한 사례를 연구하는 방법으로써 새로운 연구결과를 도출해 낼 수 있다. 본 연구에서는 기존의 연구에서 다루지 않았던 변화의 과정을 다루는 탐색적 연구를 적용한바 추후 기업을 대상으로 한 연구에 기본적인 틀을 제공할 것이다.

참 고 문 헌

[국내]

- 강해련, 김태홍, 김진아 (2001), 가족친화적 환경과 기업정책, 경영연구 제 1집
- 김규창 (2001), 현대산업사회에 있어서 기업의 사회적 책임에 관한 연구, 대한경영학회지 제 28호 vol 6 pp 249-276
- 김남수 (2007). 환경교육프로그램의 회고적 평가 . (국내박사학위논문), 서울대학교 대학원, 서울.
- 김미숙 (2006). 양적 방법과 질적 방법의 통합에 대하여, 교육사회학연구, 제 16권 3호 pp 43-63
- 김미자·전주성 (2014), 새로운 ‘나’를 만남 : 성인학습자에 있어 깨달음의 의미, 평생교육 HRD연구 제 10권 1호, pp 25~40
- 김병연 (2011), 생태시민성 논의의 지리과 환경 교육적 함의, 한국지리환경교육학회지, 19(2), pp 221~234
- 김선희·이계원 (2013), 기업의 사회적 책임활동(CSR) 관련연구들에 대한 검토 및 향후 연구방향, 대한경영학회지, 제 25권 제 9호 pp 2397-2425
- 김은지 (2014), 소비 규모를 반영한 친환경 행동 지표 재구성, 석사학위논문, 서울대학교 환경대학원,
- 김영석 (2003), 사회조사방법론 SPSS WIN 통계분석, 나남출판
- 김지환 (2003), 기업 환경경영의 주요흐름과 전망, 환경보전 환경보전협회
- 김재민·김지명 (2008), 친환경적 경영활동, 조직 역량 그리고 재무성과와의 관계 : 실증적 연구, 환경정책 제 16권 제 3호 pp 88-110
- 김주영 (2018), 생애사 연구를 통한 에너지 시민성 형성과정 탐색 : 은평구 에너지협동조합원 사례를 중심으로, 서울대학교 석사학위논문
- 김정인 (2007), 친환경 기업 경영의 사례와 한국기업의 시사점,

- 지속가능성연구 제1권 제 1호, pp21-39
- 김정은·심창섭 (2014), 지각된 친환경호텔숙성이 종사자의 친환경 행동에 미치는 영향, 관광연구논총 26(2), pg 59-78
- 김희경·윤순진 (2011), ‘에코맘’의 삶의 의미에 관한 질적 사례 연구, 교육인류학연구, 14(2), pg91~127
- 곽소운 외 2명 (2016). 2016 국민환경의식조사 연구, 한국환경정책 평가 연구원
- 남궁근 (2010), 행정조사방법론, 법문사
- 남익현 (2004), 환경경영체제와 기업경쟁력 : 유한킴벌리 사례, Journal of Management Case Research, Vol 38, pp 81-101
- 류을순·서상원 (2015), 외식기업이 친환경경영활동, 친환경적 태도, 지각된 소비자 효율성이 구매의도에 미치는 영향, Internatioanl Journal of Tourism and Hospitality Research, Volume 29 No. 11, pp 87-100
- 박진희·장남기 (1998), 환경소양의 정의와 관련연구에 관한 분석, The Environmental Education 1998, 11권 2호 pp83~101
- 박종문 (2015), 도시 지역공동체 주민의 에너지 시민성 형성과정; 서울시 성대골 에너지 전환 운동 중심으로, 서울대학교 석사학위논문
- 박철호 (2016), 녹색인증제도와 녹색인증기업의 현황, KEITI 한국환경산업기술원
- 박희제·허주영 (2010), 친환경행동의 결정요인과 구조: 친환경행동의 다차원성과 환경의식을 중점으로, 환경정책 제 18권 제 1호, 5 : 1-26
- 이지혜 (2016), 성인대학생이 경험한 평생학습중심대학, 형식교육과 비형식교육의 경계, Journal of Lifelong Education, Vol 22, No 3, PP 55-85
- 이지현 (2004), 성인학습자의 문해교육 참여지속에 관한 연구, 석사학위논문, 서울대학교 대학원
- 이상현 (2008), ‘저탄소 녹색성장’의 특징과 문제점, 환경과생명 2008년

- 겨울호 pg 110-122
- 이선경 외 5명 (2011), 학습과 소통의 관점에서 본 기업의 지속가능성
추구 : 현황과 가능성, 환경교육, 제 24권 2호 pp 112-130
- 유계숙 (2007), 가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의
직업만족도, 이직의도, 직무성과, 가족과 문화 제 19호 2호
pp35-59
- 유현정 외 2명 (2013), 소비자의 친환경소비 및 친환경정보 요구도에
관한 연구, 소비자정책연구원, 제 9권 4호 pp 107-134
- 양종희 (1992), 우리나라 국민들의 환경문제에 대한 인식변화 및 사회적
기반, 한국사회학 제26집, pg 89-120,
- 심창섭·김정은 (2014), 호텔기업의 친환경경영이 종사자의 조직자부심에
미치는 영향, 환경에 대한 관심의 차이를 중점으로,
동북아관광연구 제 10권 2호, 통권25호, pp69-90
- 진옥화 (2005), 환경소양의 개념의 변천과 환경소양 측정 연구, The
Environmental Education 2005, 18권 2호 pp31~43
- 장미정 (2011). 환경운동가의 정체성 변화를 통해 본 환경교육운동가
형성과정 : 환경교육운동가의 기억과 구술을 중심으로 .
(학위논문(박사) --), 서울대학교 대학원, 서울.
- 정경화 (2015), 시스템 사고를 적용한 패션기업의 CSR 활동과 친환경
패션제품 소비의 동태적 관계분석, 생활과학박사 학위논문, 서울
대학교 대학원
- 정순례 (2007), 학습이론의 이해와 적용, 도서출판 북카페
- 정현희·서우석 (2008), 초등학생 환경 소양 측정 도구 개발, 환경교육학,
21권 제 4호 pg 79 - 93
- 조규연·이연철 (2010), 호텔종사원의 친환경지식과 인식이 친환경실천에
미치는 영향 : 서울지역 호텔 중심으로, 관광·레저연구 제 22권
4호 pp 212-228
- 조미성 (2016), 에너지전환운동 모임의 형성과 학습과정에 관한
질적연구- 관악주민연대 절전소 운동 중심으로, 석사학위 논문,

- 서울대학교 대학원
- 조성남 외3명 (2011), 질적연구방법과 실제, 도서출판 그린, 제 8-161호
- 최상덕 외 5명 (2006), 비형식, 무형식 학습 인증의 현황과 과제 -
OECD 국제조사 참여연구, 한국교육개발원
- 최수현 (2000), 주부인터넷교육 참가자의 참여동기와 교육성과 및
저해요인에 관한 연구, 석사학위논문, 이화여자대학교
사회복지대학원
- 환경부 (2015), 녹색기업 지정제도 운영규정, 환경부 고시 제 2015-38호
- 환경부 (2009). 녹색성장 및 환경교육에 관한 국민의식조사 결과보고서
- 홍인숙·김유정 (2011), 패션업체의 지속가능한 기업이미지 포지셔닝을
위한 로하스 마케팅 전략, 한국의류학회지 제 35권 9호 pp
1069-1084

[해 외]

- Akilah R Martin & Joseph C. Chen (2016), Barriers to Substantiality
in mature-age adult learners : working toward identity
change, Enviornmental Education Research, Vol 22, No. 6
849-867
- Creswell W, John (2015), 질적 연구방법론, 다섯가지 접근, (주)학지사,
Ch4, pg 109~116
- Dennis Rondinelli & Gyula Vastag (2000), Panacea, Common Sense,
or Just a Label? The value of ISO 14001 Environmental
Management Systems, European Management Journal Vol 18,
No 5. pp 499-510
- Edwards Richard et al (2002), Reflexivity: towards a theory of
lifelong learning, International Journal of Lifelong Education,
Vol 21 No 6, 525-536
- Hungerford., H. & Volk, T. L (1990), Changing Learner Behavior
Through Environmental Education, The Journal of

- Environmental Education Vol 21, Iss3, pp
- Ida E Berger and Vinay Kanetkar (1995). Increasing Environmental Sensitivity via Workplace Experience, *Journal of Public Policy & Marketing*, Vol 14 No. 2 pp 205-215
- Jiang Joy Ruihua, Pratima Bansal (2003), Seeing for Need for ISO 14001, *Journal of Management Studies* 40:4 0022-2380
- Knowles, M. S. (1970), *The modern practice of adult education: Andragogy versus pedagogy*. Oxford, England: Association Press.
- Marcinkoswki, T (1993), Assessment in Environmental Education. In Harald R Hungerford, William J Bluhm, Trudi L. Volk, John M. Ramsey, *Essential Reading in Environmental Education*, Stipes Publishing. L.L.C pg 179-216
- Nalini Govindarajulu, Bonnie F. Daily (2004), "Motivating employees for environmental improvement", *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 104 Issue: 4, pp.364-372
- OECD (2005c), *The Role of National Qualifications System in Promoting Lifelong Learning*, OECD
- Roland W. Scholz (2011), *Environmental Literacy in Science and Society : from knowledge to decision*, Cambridge University Press, The Edinburgh Building, Cambridge CB2 8RU, UK.
- Robert, K. Yin (2003) 사례연구방법, 심경식, 서야영 옮김, 환경사
- Roth, E, Charles. (1992). *Environmental literacy: Its roots, Evolution, and Directions in the 1990's*. Columbus, Ohio State University, ERIC Clearinghouse for Science. Mathematics, and Environmental Education(ED 348235).
- Ruihua Joy Jiang & Pratima Bansal (2003), Seeing the Need for ISO14001, *Journal of Management Studies* 40:4
- UNESCO (2005), *United Nations Decade of Education for Sustainable*

[기사자료]

대전투데이, 2017년12월20일, “밀양복지재단-유한킴벌리 대전공장, 친환경 에너지 체험교실 진행”,

<<http://www.daejeontoday.com/news/articleView.html?idxno=479157>>

매일경제, 2017년 12월28일, “유한킴벌리 ‘유한의 집념’..30년간 심은 나무 5000만그루 넘어”

<<http://news.mk.co.kr/newsRead.php?year=2017&no=856888>>

Newsdaily, 2014년 11월05일, “LG 생활건강, 숨 37‘친환경패키징’ 대상수상”

<<http://www.newdaily.co.kr/site/data/html/2014/11/05/2014110500028.html>>

오마이뉴스, 2017년 07월 16일, “한국인이 놀라는 독일 회사 문화 6가지”

<http://m.ohmynews.com/NWS_Web/Mobile/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002338833#cb>

[웹사이트]

국가법령정보센터, 저탄소 녹색성장 기본법, 검색일 , 2018년 3월 19일

<<http://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EC%A0%80%ED%83%84%EC%86%8C%20%EB%85%B9%EC%83%89%EC%84%B1%EC%9E%A5%20%EA%B8%B0%EB%B3%B8%EB%B2%95>>

교육통계서비스, 형식 및 비형식교육, 검색일 2017년 3월 26일

<<http://kess.kedi.re.kr/frontPop/dictionary>>

서울소통광장, 검색일, 2018년 2월 17일

<<http://opengov.seoul.go.kr/public/8253875>>

유한킴벌리, 검색일, 2018년 2월 19일

<<http://www.yuhan-kimberly.co.kr/Society>>

한국인정지원센터(KAB), ISO 14001 인증통계, 검색일 2018년 3월 20일
<https://www.icin.or.kr/STAT/STAT_01_001_Cert_Year.aspx?ACCR_SCHM_NAME=KAB>

한국인정지원센터(KAB), 전세계 품질, 환경 인증통계 2010년 기준,
검색일 2018년 7월 3일
<https://www.kab.or.kr/kab_board/Notice_View.asp?CodeFlag=0003&GoToPageURL=xCM6Q1anwus3wrBgm03R94T0HFhSd3qJA5911eciM2Vrzxc1qhDIw4PTCot1&page=1>

환경부, 녹색기업 지정현황 15.12.31 기준
<http://www.me.go.kr/home/web/policy_data/read.do;jsessionid=E272jdcgTVwXdFMmhmKWQ6tfIrvDVNzUTXFAjwkLsmiS3XgQHKEPtyrnfZy8O3x.meweb2vhost_servlet_engine1?pagerOffset=0&maxPageItems=10&maxIndexPages=10&searchKey=&searchValue=&menuId=10260&orgCd=&condition.code=A1&seq=6703>

환경부, 녹색기업 지정현황 16.12.31 기준
<http://www.me.go.kr/home/web/policy_data/read.do;jsessionid=z34PU1S2pG4bElxqeD9lcnEG1fGjBYxAyPbGvS5yi4rwTEjT9YFWmLvuzEx1f0LG.meweb1vhost_servlet_engine1?pagerOffset=0&maxPageItems=10&maxIndexPages=10&searchKey=&searchValue=&menuId=10259&orgCd=&condition.deleteYn=N&seq=6946>

환경부, 2017년 대한민국 친환경대전
<<http://www.k-eco.or.kr/kor/info/previous.asp>>
2016전국사업체조사, 통계청, 2017,
<<http://kostat.go.kr/wnsearch/search.jsp>>

[기업 보고서]

차석용 (2017), 2016 LG 생활건강 CSR보고서, LG 생활건강,
2004 환경보고서, LG 생활건강
이동기 (2010), 미국 기업의 친환경 경영사례와 시사점, Trade Focus

Vol 9. No. 25 한국무역협회

이수연 (2017), 유한킴벌리 2017 지속가능보고서, 유한킴벌리, 2017

[부록] 면접지

0. 대학교 때 전공은 어떻게 되셨나요?

0-1. 만약 환경관리 전공이었다면 선택하게 되신 이유는 무엇인가요?

0-2. 대학교 때나 취업 전에 환경관련 활동을 하셨나요?

1. 본사를 선택하게 되신 이유가 있으신가요?

1-1 회사에서 담당하고 계시는 파트는 무엇인가요?

1-2 본인이 하고 계신 업무를 수행하기 위해선 어떤 것들을 했었나요?

2. 근무 이전에 환경을 생각하는 행동, 가치, 태도는 어떤 편이셨나요?

3. 기업 내 근무활동이 나 자신이 환경을 바라보는 태도, 가치, 행동부분에 영향을 주었다고 생각하시나요?

3-1.회사의 어떤 교육/ 프로젝트/ 학습이 참여자에게 영향을 미쳤는지?

3-2. 가장 기억에 남는 경험이 있으신가요? 보람찼던 기억이 있으신가요?

4. 회사 내부 친환경에 관련한 시스템/정책이 있습니까?

4-1. 가장 기억에 남는 경험이 있으신가요?

5. 기업 내의 활동(교육프로그램, 동아리활동, 기업활동)이 참여자분의 개인적인 삶에도 영향을 미쳤습니까?

6. 경력(근무년수)가 늘어나면서 환경에 대한 태도, 가치, 행동의 변화가 강화되셨나요? 아니면 원래부터 가지고 계셨던 친환경에 대한 마음가짐이 강화되었다고 생각하시나요?

Abstract

The Change in Environmental Literacy Among Environmental Staff in Eco-Friendly Company

Advised by
Prof. Sunjin Yun

Aug, 2018

Submitted by

Dongho Hyun

Department of Environmental Planning
(Environmental Management Major)
The Graduate School of Environmental Studies
Seoul National University

The world is suffering from environmental problems such as climate change, sea level rise, water scarcity, water pollution, etc. In order to improve the environmental problems that threaten humanity, the world is trying to approach systematically from cooperation at the national level such as the climate change convention to cooperation at the enterprise level such as the CDM project. In particular, as global environmental problems become more serious, the importance of the keyword 'environmentally friendly' is becoming increasingly important. As the social interest in eco-friendly technologies and eco-friendly products has increased, companies introducing eco-friendly management systems have increased rapidly, and these cases can be classified as environment-friendly management companies. An eco-friendly management company or a green corporation is a company or organization that manufactures and non-manufactures (public and social services, etc.), which contributes greatly to environmental improvement through remarkable reduction of pollutants, reduction of resources and energy, improvement of product environment, and the number of such company tends to increase worldwide.

In order to improve the environmental problems, it is important not only to cooperate at the national and enterprise level but also to practice on an individual level. In the academic view, each individual's environmental awareness, attitude, and environmentally friendly behavior can be seen as environmental literacy. Environmental literacy means 'the ability to recognize, understand, understand and interpret the environment, understand the importance of its value, and further preserve, restore and improve the environment' It is the ultimate goal. This is a virtue that citizens must possess and is essential for achieving sustainable development

of society. Environmental literacy can be developed through knowledge acquisition, education, and activities, and it can be developed not only through schools, but also through environmental associations and organizations.

Through knowledge acquisition, education, and activities, individuals undergo a process of learning to learn new things. The development of environmental literacy is developed through this learning path, and the type of learning can be classified into form, non-formal, and informal learning. ① Formal learning means learning through systematic educational programs at educational institutions, adult training institutions, work places, etc., and means learning that is officially recognized through diplomas, certificates and certificates. ② Non-formal learning refers to learning activities through educational programs provided by institutions, training institutions, work places, and other places, but which are not officially recognized as degrees or qualifications. ③ Informal learning is an intentional education, in which education is not the main purpose, but it is a way to learn new things through activities and experiences.

Environmental literacy can be developed in eco-friendly management companies because it is developed in various places without being restricted by space and time. Previous studies have found that corporate eco-activity affects employees' environmental attitudes, perceptions, and behaviors. Through this, it has been proved that corporate environmental management and environmental literacy are related, but studies on developed process and path are insufficient. In this study, in order to analyze the development process and path of environmental literacy through eco - friendly management system, we conducted in - depth interviews with a total of seven environmental workers in eco - friendly management company and

explored their working experience that eventually lead them to change Environmental literacy.

All of the study participants developed their environmental literacy while working on them, and they developed through four routes in total. The process of change of participants was as follows. ① Changes through work: Participants have been engaged in a variety of environmental work for a long period of time, and have experienced various experiences and learning, thereby developing environmental literacy. ② Change through education: Since the company had to provide continuous learning and education to people in other departments, the participants themselves learned various aspects such as environmental technology and issues. Participants changed their perceptions and attitudes as educators, and environmental literacy developed gradually. ③ Proliferation of corporate core values and eco-friendly consumption culture: We have come to realize that environmental protection is important through firm management policies of companies and representatives. In addition, due to the diffusion of eco-friendly consumption habits culture, they have been developing and researching eco-friendly products and their environmental literacy has developed. ④ Policy and System: Through environmental policy and system, they have become interested in environmental issues and technology that they did not know about. This led to changes in working attitudes and behavior, as well as personal practice. In common, all of these developmental pathways have a precondition of 'learning', and participants studied in various ways.

This has the same context as the results of previous environmental education that environmental literacy is developed through learning. However, the path revealed by this study is a

learning that is outside the framework of formal learning. ① Business and ② education system can be classified as non-formal learning. ③ Core value of company and diffusion of environment friendly consumption culture. ④ Policy and system Can be classified. These lessons were conducted in a different way than formal learning, but the effectiveness was the same. Therefore, this study has an academic significance in expanding the path of learning in the enterprise.

Keywords : Eco-friendly company, Environmental Literacy, Change of Environmental Literacy, Environmental Education, Non-formal learning, Informal Learning
Student Number : 2013-23697